

**VUOKRAFARMASEUTTIEN KÄYTÖN VAIKUTUKSET APTEEKKIEN
TOIMINTAAN
KÄYTTÄJÄYRITYKSEN NÄKÖKULMASTA**

**Krista Taipale-Kovalainen
Projektityö
Apteekkifarmasian
Erikoistumisopinnot, PD
Helsingin yliopisto
Koulutus ja-
kehittämispalvelut HY +
Helmikuu 2017**

HELSINGIN YLIOPISTO — HELSINGFORS UNIVERSITET — UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta/Osasto — Fakultet/Sektion — Faculty		Laitos — Institution — Department	
Farmasia		Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut HY+	
Tekijä — Författare — Author			
Krista Taipale-Kovalainen			
Työn nimi — Arbetets titel — Title			
Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutukset apteekkien toimintaan käyttäjäyrityksen näkökulmasta			
Oppiaine — Läroämne — Subject			
Sosiaalifarmasia			
Työn laji — Arbetets art — Level	Aika — Datum — Month and year	Sivumäärä — Sidoantal — Number of pages	
PD-projektityö	Helmikuu 2017		
Tiivistelmä — Referat — Abstract			
<p>Vuokratyövoiman käyttö apteekeissa on lisääntynyt (vuonna 2007: 115 apteekkia, vuonna 2011: 375 apteekkia). Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutuksia apteekkien toimintaan tai tarvetta toiminnan kehittämiseen vuokrafarmaseuttien ja apteekkien välillä ei ole laajemmin selvitetty. Suosituinta vuokraaminen on ollut Etelä-Suomessa. Pääasialliset syyt vuokrata farmaseutteja ovat sairauspoissaolot ja vuosilomat. Projektityöni tavoitteena oli selvittää vuokrafarmaseuttien käytön pitkäaikaisvaikutukset apteekkien toimintaan. Tutkimuksessa painottuu apteekin talous, työyhteisö ja työilmapiiri sekä lääkitys- ja potilasturvallisuuden vaikutus lääkehoidon seurantaan. Tarkoituksena on saada selville ja siten tuoda apteekkien käyttöön henkilöstötarpeen suunnittelua ja toteutusta selkeyttäviä asioita. Kyselytutkimukseen vastasivat apteekkarit, jotka olivat käyttäneet viimeisen kahden vuoden aikana vuokrafarmaseutteja (n=79). Suomen Apteekkariliiton aikaisempien tutkimusten mukaan noin puolet jäsenistä käyttää vuokratyöntekijöitä. Kyselytutkimuksen vastausprosentti suhteutettuna tähän tutkimusjoukkoon oli noin 28 %. Vuokrafarmaseutin vuokratukustannusta pidetään kalliimpana kuin vakituisen farmaseutin henkilökuluja. Vuokrafarmaseuttien käyttö tilapäisesti katsotaan lisäävän kustannustehokkuutta. Vuokrafarmaseuteille ei anneta mielellään erityisosaamista ja paikallistuntemusta vaativia työtehtäviä, eikä vuokrafarmaseuttien työ- ja vastuutehtäviä ole riittävästi määritelty. Toimituspoikkeamat ja läheltä piti -tilanteet analysoidaan myös vuokrafarmaseuttien kanssa, joten lääkitys- ja potilasturvallisuuden katsotaan toteutuvan tältä osin hyvin. Vuokrafarmaseuteista ja palkatuista farmaseuteista aiheutuvien kulujen vertailuun suunniteltu työkalu olisi käyttökelpoinen apteekin henkilöstötarpeen optimoinnissa ja suunnittelussa. Apteekkien ja vuokratyöyritysten tulisi kehittää keskinäistä tiedonvälitystä vuokrafarmaseuttien erityisosaamisesta, koulutuksista, tutkinnoista tai mielenkiinnon kohteista. Tällöin apteekki pystyisi paremmin hyödyntämään vuokrafarmaseuttien erityisosaamista. Apteekin tulisi ylläpitää toimintoja, joilla varmistetaan vuokrafarmaseuttien lääkeinformaatio-osaamisen taso.</p>			
Avainsanat — Nyckelord — Keywords			
farmaseuttinen erityisosaaminen, henkilöstötarve, vuokrafarmaseutti, vuokratukustannus			
Muita tietoja — Övriga uppgifter — Further information			
Ohjaajat: FaT Heli Lainonen, lakimies Iivari Järvinen, Suomen farmasialiitto			

ESIPUHE

Kiinnostukseni vuokrafarmaseuttien käyttöön apteekissa kasvoi merkittävästi työskennellessäni vastuuproviisorina isäni apteekissa useiden vuosien ajan. Tutkimuksia vuokrafarmaseuttien käytön vaikutuksista apteekissa ei ollut saatavilla, lukuun ottamatta muutamia alan lehdissä julkaistuja selvityksiä. Tarvittavan tiedon sain keskustelemalla kollegoiden tai vuokrauspalvelua tarjoavien yritysten vastuuhenkilöiden kanssa. Tieto perustui kuitenkin proviisoreiden tai apteekkareiden omakohtaisiin kokemuksiin. Apteekkifarmasian erikoistumisopinnoissa ei ole aikaisemmin tutkittu vuokrafarmaseuttien käytön vaikutuksia apteekin toimintaan, joten mielestäni tutkimuksellani on uutuusarvoa alalle.

Haluan kiittää apteekkari, FaT Heli Lainosen myönteistä suhtautumista tutkimusaiheeseen ja olemalla aina tarvittaessa tukena projektin eri vaiheissa. Lisäksi haluan kiittää toista ohjaajaani, Suomen Farmasianliiton lakimiestä Iivari Järvistä kannustavista kommentteista.

Erityiskiitoksen haluan antaa miehelleni Jari Kovalaiselle, joka kannusti minua opintojen parissa, myös silloin, kun opintojen tekeminen venyi yömyöhään väitöskirjaopintojen, työn ja lasten hoidon takia.

Turengissa 30.11.2016

Krista Taipale-Kovalainen

proviisori

TIIVISTELMÄ

ESIPUHE

SISÄLLYSLUETTELO

HENKILÖSTÖVUOKRAAMISEEN LIITTYVÄ SANASTO

I KIRJALLISUUSKATSAUS

1. Johdanto	1
2. Vuokraustoiminnan erityispiirteet	4
2.1. Yleistä vuokratyöstä	4
2.2. Työsuhde-etuudet, jotka eivät kuulu lakiin tai työehtosopimukseen	4
2.3. Muut etuudet, jotka eivät ole työsuhde-etuja	5
2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	6
2.5. Työterveyshuolto ja työturvallisuus	6
2.6. Erityistilanteet	6
3. Henkilöstövuokrausta apteekeille tarjoavat yritykset Suomessa	7
4. Lainsäädännöllinen tausta apteekkien henkilöstövuokrauksessa	9
4.1. Yleinen lainsäädäntö ja työehtosopimukset	9
4.2. Lääkelaki	9
4.3. Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen (Fimea) virallinen kanta vuokrafarmaseuttien käyttöön apteekeissa	10
5. Palkkasuhteessa olevan henkilökunnan käyttöön liittyvät vaikutukset apteekin talouteen	11
6. Palkkasuhteessa olevan henkilökunnan vaikutukset apteekin työyhteisöön ja työhyvinvointiin	13
7. Palkkasuhteessa olevan henkilökunnan vaikutukset lääkitys- ja potilasturvallisuuden varmistamiseen	14

II TUTKIMUSOSA

8. Tutkimuksen tavoitteet	16
9. Aineisto ja menetelmät	16
10. Tutkimustulokset	18
10.1. Vastaajien taustatiedot	18
10.2. Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutukset apteekkien talouteen	24
10.3. Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutukset työyhteisöön ja työilmapiiriin	47
10.4. Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutukset lääkitys ja potilasturvallisuuteen	57
11. Pohdinta ja johtopäätökset	67
12. Tulosten hyödynnettävyys farmasian alalla	70
12.1. Apteekin toiminnan kehittäminen	70
12.2. Tutkimuksen luotettavuus	70
13. Kirjallisuusviitteet	71

Liitteet (Liite 1: Saatekirje, Liite 2: Kyselylomake)

HENKILÖSTÖVUOKRAAMISEEN LIITTYVÄ SANASTO

Asiakassopimus on käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välinen sopimus työvoiman vuokrauksesta (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n vuokratyöopas)

Asiakasyritys on yritys, jossa vuokratyöntekijä työskentelee (Suomen työ- ja elinkeinoministeriön vuokratyöopas)

Henkilöstöpalveluyritys Vuokrayrityksistä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys, varsinkin silloin, kun ne vuokrauksen ohella tarjoavat myös rekrytointi- ja muita henkilöstöpalveluja (Suomen työ- ja elinkeinoministeriön vuokratyöopas)

Käyttäjäyritys on yritys, jossa vuokratyöntekijä työskentelee (Suomen työ- ja elinkeinoministeriön vuokratyöopas)

Tilaaaja Käyttäjäyrityksestä käytetään myös nimitystä tilaaja (Suomen työ- ja elinkeinoministeriön vuokratyöopas)

Toimeksiantosopimus Käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välistä sopimusta työvoiman vuokrauksesta kutsutaan usein toimeksiantosopimukseksi tai asiakassopimukseksi (Suomen työ- ja elinkeinoministeriön vuokratyöopas)

Vuokratyö Yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokrayrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi, asiakasyritykseksi tai tilaajaksi. Vuokrayritys puolestaan vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokrayrityksestä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys (Suomen työ- ja elinkeinoministeriön vuokratyöopas)

Vuokrayritys on vuokratyöntekijän työnantaja (Suomen työ- ja elinkeinoministeriön vuokratyöopas)

I KIRJALLISUUSKATSAUS

1. Johdanto

Vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt yleisesti Suomessa viimeisen kymmenen vuoden aikana (Ilvonen ym., 2009). Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän selvityksen mukaan vuokratyöstä työvoiman käyttötapa on tullut pysyvä ilmiö, joskin vuokratyön tekijöiden määrä on edelleen pieni. Vuokratyötä tekevien osuus kaikista työllisistä on Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen 2013 mukaan noin 1 %. Vuokratyön käyttö on siis hyvin marginaalinen. Vuokratyön asema työvoiman käyttötapa on 2000-luvulla vakiinnutettu lainsäädännössä sekä tuomioistuinten ennakkotapauksissa (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2015). Vuokratyöntekijöistä valtaosa on nuoria.

Vuokratyövoiman kasvun syynä on yritysten pyrkimys työvoiman joustavaan käyttöön (Viitala ja Mäkipelkola ym., 2005). Toisaalta vuokratyöntekijät kokevat vuokratyön epävarmaksi työmuodoksi. Käyttäjäyritys siirtää henkilöstöön liittyvät liiketoiminnan mahdolliset riskit vuokratyöryitykselle. Yleisesti yrityksen merkittävät riskit kohdistuvat henkilöstöön, kuten työskentelytapaan ja toimintaan sekä työpanoksen menettämiseen (Juvonen ym., 2005). Epävarmuus tulevaisuudesta sekä kiristynyt kilpailu, ja sitä kautta kilpailuedun etsintä vaativat yrityksiä etsimään rohkeasti uusia työvoiman käyttötapoja (Kiander ja Vartia, 1998). Työvoiman joustavaan käyttöön on haettu ratkaisuja vuokratyövoiman käytön lisäksi myös niin sanotuilla sisäisillä joustoilla, kuten työaikajärjestelyillä (Viitala, 2003). Vuokratyövoiman käytön etuna kuitenkin on se, että työpanos saadaan kohdennettua kulloinkin aina sinne, missä tarve on suurin. Tehtyjen tutkimusten mukaan vuokratyövoiman käyttö on suurinta ruuhkahuippujen aikana ja sesonkikauden lisätyövoiman täyttämiseksi (Lehto ym., 2005). Toisena syynä voidaan katsoa olevan poissaolojen paikkaaminen.

Apteekkari-lehdessä julkaistujen Suomen Apteekkariliiton tekemien selvitysten mukaan apteekkareiden halu palkata vuokratyövoimaa apteekkiin on kasvanut (Koskela I., 2009; Elo E., 2011). Apteekkariliiton tekemien raporttien mukaan farmaseuttista vuokratyövoimaa vuonna 2007 käyttivät vain 155 apteekkia; vuonna 2008 kaikkiaan 221 apteekkia ja vuonna 2011 jopa 375 apteekkia. Suosituinta vuokraaminen on ollut Etelä-Suomessa (78 % vastanneista). Tutkimuksen mukaan pääasialliset syyt vuokrata farmasisteja ovat sairauspoissaolot ja vuosilomat. Lisäksi vuokrafarmasisteja käytetään

tiedossa olevien ruuhkapiikkien aikana. Osa apteekkareista kuitenkin harmittelevat kallista vuokrahintaa sekä vuokratyöntekijöiden suurta vaihtuvuutta.

Aikaisemmin tehdyt Suomen Apteekkariliiton selvitykset kartoittavat apteekkareiden kokemuksia ja mielipiteitä vuokrafarmasisteista ja farmasisteja vuokraavista yrityksistä (Koskela I,2009; Elo E, 2011). Lisäksi kirjallisuutta löytyy paljon vuokratyövoiman käyttöön liittyviin sopimus- ja vastuukysymyksiin, sekä vuokratyövoiman käytön etuihin ja haittoihin käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Apteekkien työnantajaliitto (Apta) teki apteekkareille kyselyn ajalla 11.2–11.3.2016 vuokratyövoiman käytöstä apteekeissa (Apteekkien työnantajaliitto, 2016). Kyselyyn vastasi 57 % apteekkareista. Kyselyn perusteella kokemukset vuokratyövoiman käytöstä ovat pääsääntöisesti positiivisia ja vuokratyöntekijät koetaan ammattitaitoisiksi, joustaviksi ja hyviksi työntekijöiksi. Vuokratyövoiman käyttöä pidetään kalliina, ja huonoksi asiaksi koetaan työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Kyselytutkimuksen mukaan vuokratyövoimaa käytetään pääasiallisesti farmaseutin tehtäviin (60 %). Vastanneista 30 % ei käytä vuokratyövoimaa lainkaan. Kyseisen tutkimuksen mukaan vuokratyövoimaa käytetään, koska sijaisia on vaikea saada (48 %) ja sen käyttö on helppoa (32 %). Vuokratyövoimaa käytetään myös muista syistä (38 %). Syitä ovat muun muassa lyhytaikaiset ja äkilliset sijaisuudet sekä satunnainen tarve. Vuokratyövoiman tulevaisuus apteekeissa arvioidaan kyselyn vastausten perusteella pysyvän ennallaan (37 %). Osa apteekeista ei aio käyttää vuokratyövoimaa lainkaan (33 %). Vain 23 % vastaajista on rekrytoinut vuokratyöntekijänä työskennelleen työntekijän apteekkiinsa. Kysymys vuokratyöntekijöiden määrästä koettiin hankalaksi. Tämä kertoo siitä, että käyttö on satunnaista ja sitä käytetään muutamia päiviä kuukaudessa tai paikkaamaan sairauslomia, kesälomia tai muita sijaisuuksia. Vapaiden vastausten perusteella kokemukset vuokratyökäytöstä ovat muun muassa seuraavia: vuokratyövoimaa voi palkata tilapäisesti pieninä jaksoina ja vain tiettyinä päivinä; joustavia ja hyviä työntekijöitä; kätevää tilapäistarpeeseen; vapaapäivien tuuraajaksi; vaivatonta; sairausajalta ei tule palkkakustannuksia; ei äitiysloma- eikä sairauslomariskejä; osaavia työntekijöitä; reippaita farmasisteja; toimii nopealla aikataululla; vähentää stressiä ja parantaa työviihtyvyyttä; vaikka se on kallista, tehokkuus kääntää asian päällelleen etenkin, jos omalla henkilökunnalla on kaikki lisät ja täydet lomat; paperisota jää minimiin; hätätilanteessa toimiva systeemi; vuokratyövoiman avulla henkilöstön saa

helposti mitoitettua tarvetta vastaavaksi. Heikkoutena nähtiin seuraavia asioita: kallista; laatu vaihtelevaa; työntekijöiden vaihtuvuus vie paljon aikaa perehdytykseen; osaaminen vaihtelee; ikinä ei tiedä, kuka tulee; kesälomasijaiset eivät ole välttämättä niitä, joista sovittiin.

Kannattavan apteekkitoiminnan edellytyksenä on riittävän liikevaihdon lisäksi tarkoituksenmukainen kustannusrakenne. Henkilöstöinvestointeja tulisi seurata ja hallita käyttämällä tunnuslukuja, koska ne kertovat yrityksen sen hetkisestä tilasta (Manka ja Hakala, 2011). Henkilöstöinvestointeja tarkastellaan yleisimmin kuluina, vaikka sitä jossain määrin kuvataan näkymättömäksi varallisuudeksi tai henkiseksi pääomaksi (Eronen, 1998). Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen (Fimea) tekemän selvityksen perusteella vuonna 2012 apteekkien keskimääräiset palkkakulut olivat liikevaihdosta noin 10 % (Mäntylä ym., 2013). Palkkakulut kuitenkin kasvoivat vuodesta 2009 vuoteen 2012 noin 2 %. Tutkimus osoitti kuitenkin, että pienemmissä apteekeissa (liikevaihto alle 0,9 miljoonaa) palkkakulujen osuus pieneni lähes 8 prosenttiin. Apteekkarin työpanos kasvaa oletettavasti pienemmissä apteekeissa. Tosin tutkimus osoittaa, että liikevaihdon kasvaessa henkilöstöä ei palkata enää samassa suhteessa lisää. Tutkimuksessa ei kuitenkaan käsitelty vuokratyöntekijöiden osuutta apteekkien menoissa.

Vuokratyöntekijän työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin varmistaminen edellyttää työpaikalla etukäteen sovittuja pelisääntöjä, sopimista ja yhteistyötä (Tampereen teknillinen yliopisto, 2011). Apteekkien farmaseuttisen henkilökunnan ja työntekijöiden työehtosopimuksia sovelletaan työsuhteessa oleviin henkilöihin (Apteekkien työnantajaliitto, 2013). Tämä saattaa aiheuttaa monia haasteita työyhteisössä tasa-arvo-, vastuu- ja velvollisuuskysymysten näkökulmasta.

Apteekkien roolia lääkitysturvallisuuden edistäjänä ja asiantuntijana on kehitetty viime vuosien aikana (Teinilä, 2012). Henkilökunnan näkökulmasta tärkeimpiä tavoitteita on lääkitysturvallisuuden perus- ja täydennyskoulutuksen edistäminen, apteekkihenkilökunnan osaamisen lisääminen potilasohjauksessa sekä lääkehoitojen riskien tunnistamisessa ja kokonaisuuksien hallinnassa. Apteekkien tehtävänä on lääkeneuvonnan antaminen ja riittävä koulutuksen takaaminen henkilökunnalle (Fimea,

2011). Aptekeilla on mahdollisuus arvioida omaa toimintaansa lääkitysturvallisuuden näkökulmasta ja sertifioida oman toimintansa laatu (Suomen Apteekkariliitto, 2004).

2. Vuokraustoiminnan erityispiirteet

2.1. Yleistä vuokratyöstä

Vuokratyöllä tarkoitetaan vuokrayrityksen työntekijöiden vuokraamista käyttäjäyritykselle sopimuksen mukaisesti (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2015). Vuokratyössä vuokrayritys on työntekijän työnantaja, vaikka työ tehdään käyttäjäyrityksessä. Vuokrayritys hoitaa kaikki työntantajavelvoitteet, mutta käyttäjäyritys ohjaa ja johtaa työntekijän työskentelyä (direktio-oikeus). Lainsäädännössä ei ole rajoitetta käyttäjäyritykselle käyttää vuokratyöntekijöitä. Joissakin työehtosopimuksissa on erikseen mainittu vuokratyöntekijöiden käytöstä, mutta farmasian alan työehtosopimuksessa ei rajoituksia ole asetettu. Työntekijä ja vuokrayritys tekevät keskenään työsopimuksen. Vaikka pyrkimyksenä ovat vakituiset työsuhteet, käytetään myös niin sanottuja nollatyösopimuksia. Määräaikaisia työsuhteita käytetään myös, mutta syy määräaikaisuuteen ei voi olla vuokratyön tekeminen (KKO, 2012). Määräaikaista työsuhdetta ei myöskään voi sitoa yhden käyttäjäyrityksen toimeksiantoon (Vuokratyödirektiivi, 2008). Se, että vuokratyöntekijää voitaisiin kohdella eritavalla kuin käyttäjäyrityksen työntekijöitä, vaatisi mahdollisesti oikeuden ennakkoratkaisun.

2.2. Työsuhde-etuudet, jotka eivät kuulu lakiin tai työehtosopimukseen

Aptekeissa (käyttäjäyrityksissä) sallitaan paikallinen sopiminen henkilökunnan (luottamusmies) ja työnantajan kesken työehtosopimusten puitteissa (Apteekkien

työnantajaliitto, 2013). Työsuhde-etuudet, jotka eivät kuulu lakiin tai työehtosopimukseen ovat esimerkiksi työnantajan yksipuolisesti määräämät bonus- ja tulospalkkiot. Oikeuskäytäntö puuttuu siitä, kuuluvatko vuokratyöntekijät tulospalkkauksen piiriin. Korkein oikeus on kuitenkin linjannut (KKO, 2008), milloin osa-aikaiset ja määrä-aikaiset voivat jäädä tulospalkkauksen ulkopuolelle. Ulkopuolelle jättämiseen tulee olla hyväksyttävä syy. Osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskevat direktiivit sekä vuokratyödirektiivi edellyttävät yhdenvertaisuusperiaatteita. Oikeuden päätöksestä on tulkittu siten, että vuokratyöntekijää ei saa jättää käyttäjäyrityksen bonus- ja tulospalkkausohjelmien ulkopuolelle vain se takia, että he ovat vuokratyöntekijöitä. Tilanteet tulee käsitellä tapauskohtaisesti, ja esimerkiksi ulkopuolelle jäämisen perusteena voi olla tietty vähimmäisaika käyttäjäyrityksessä. Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) teettämän palkkausjärjestelmä tutkimuksen mukaan (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2011) apteekkeista maksettiin alle 1 % työntekijöistä tulospalkkausta. Näidenkin osalta provisioiden osuus oli vain 4 % säännöllisistä ansioista. Sen sijaan eri lääkeyritysten edustajat tarjoavat niin sanottuja myyntikampanjoita apteekkeilla, joista tietyn määrän myyntejä ylittänyt työntekijä saa palkinnon tai tilauspalkintoja, joissa tietyn tilausrajan ylittävä tilaus oikeuttaa apteekin henkilökunnan saamaan lahjaksi tuotteita. Näissäkin tapauksissa saattaa käydä niin, että apteekin johto määrittelee edun saajat.

2.3. Muut etuudet, jotka eivät ole työsuhde-etuja

Käyttäjäyrityksen on tarjottava vuokratyöntekijöille sellaisia järjestelyjä tai palveluita, joita se tarjoaa omalle henkilökunnalleen, ja jotka eivät ole työsuhde-etuja (Salonen ja Lehto, 2015). Tällaisia ovat esimerkiksi työterveyshuolto, ruokalapalvelut, kuljetusjärjestelyt, harrastustilat ja lomamökit.

2.4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työnantajana vuokrayritys ei saa asettaa vuokratyöntekijöitään eri asemaan niiden työntekijöiden kanssa, jotka työskentelevät vuokrayrityksessä (KKO 2009:52). Käyttäjäyrityksen on kohdeltava vuokratyöntekijöitä samalla tavalla kuin omia työntekijöitään muun muassa työturvallisuuteen liittyvässä perehdytyksessä, työsuoritusten arvioinneissa ja työmääräyksissä. Käyttäjäyrityksen tulee tiedottaa vuokratyöntekijöitä vapautuvista työpaikoista (Työsopimuslaki, 2001). Käyttäjäyrityksen luottamusmies voi hoitaa vuokratyöntekijän asioita työpaikallaan (Tilajavastuulaki, 2006).

2.5. Työterveyshuolto ja työturvallisuus

Vuokratyöntekijällä on oikeus käyttää työterveyshuoltopalveluita, mutta hänen tulee maksaa itse käyttämänsä palvelut (Salonen ja Lehto, 2015). Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta omalle työterveyshuollolle ja työsuojeluvaltuutetulle. Käyttäjäyrityksen työpaikkaselvityksessä tulee ottaa huomioon myös vuokratyöntekijät. Käyttäjäyrityksellä ja vuokrayrityksellä tulee olla yksimielinen mielipide siitä, että työntekijä soveltuu ennakoituun työtehtävään. Työntekijän työturvallisuuteen liittyvät asiat pitää käydä ilmi käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen asiakassopimuksessa. Vuokrayrityksellä on työturvallisuuteen liittyviä velvoitteita, kuten yleisperehdytys ja sen dokumentointi. Käyttäjäyrityksen velvoitteina on muun muassa yksityiskohtainen perehdytys, joka tulisi olla hyvien tapojen mukaisesti dokumentoitu.

2.6. Erityistilanteet

Kahdenlaista oikeuskäytäntöä on siitä, voiko käyttäjäyritys tietyin edellytyksin (tuotannollisten ja taloudellisten syiden) vaihtaa oma työntekijänsä vuokratyöntekijöihin

(TT 2007 - 103, TT 2006 - 65, TT 2006 -64). Tapauksista selviää, ettei omia työntekijöitä saa vaihtaa vuokratyöntekijöihin. Tapauksista selviää, että käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijästä aiheutuvat kustannukset ovat selvästi suuremmat kuin omille työntekijöille, jos voimassa olevaa työehtosopimusta noudatetaan. Lopullista tuomiota asiasta ei kuitenkaan nähtävästi ole.

3. Henkilöstövuokrausta apteekeille tarjoavat yritykset Suomessa

Vuokrauspalveluita apteekeille tarjoavista yrityksistä Farenta Oy johtaa apteekkialan vuokrausmarkkinoita. Vuonna 2011 tehdyn Suomen Apteekkariliiton kyselyn mukaan noin 200 apteekkia on käyttänyt Farentan tarjoamia vuokrauspalveluita. Apteekkareiden muut käyttämät yritykset olivat Pharma-Enkelit, Capsil, Profare, Pharmacito. Lisäksi on useita pienempiä toimijoita. Taulukossa 1 on esitetty edellä mainittujen vuokrayritysten yritystiedot (toimialakuvaus, liikevaihto, henkilöstömäärä).

Taulukko 1. Apteekkareiden eniten käyttämien vuokrayritysten yritystiedot (Kauppalehti, 2016).

	Toimialakuvaus	Liike-vaihto	Henkilöstö-määrä
Farenta Oy	Yhtiön toimialana on farmaseuttisen ja lääkealan henkilöstön vuokraus ja rekrytointipalvelut, lääkealan koulutus, lääkehoidon kokonaisarviointipalvelu, toimialaan liittyvät lakipalvelut, lääkkeiden ja tarvikkeiden maahantuonti ja kauppa. Yhtiön toimialana ovat myös sähköinen palveluliiketoiminta sekä hallintopalvelujen tuottaminen tytäri- ja osakkuusyhtiöille. Yhtiö voi harjoittaa arvopaperikauppaa ja sijoitustoimintaa.	1 668 000 €	14
Pharma-Enkelit Oy	Yhtiön toimiala on farmasia-alan henkilöstövuokraus, farmasia-alan myyntitoiminnan koulutus ja konsultointi, henkisen kasvun kurssitoiminta, energiahoitopalvelut, liiketoiminnan konsultointi, tukku- ja vähittäiskauppa.	ei tiedossa	ei tiedossa
Capsil Oy	Yhtiön toimialana on lääketieteellisuuden myynti-, markkinointi- ja mainostoimistopalvelut, henkilöstövuokraus-, rekrytointi- ja sijaispalvelut sekä konsultointi. Lääkkeiden, sairaalatarvikkeiden, luontais- ja kosmetiikkatuotteiden, päivittäis- ja kulutustavaroiden, elintarvikkeiden ja atk-ohjelmien maahantuonti, tukku- ja vähittäiskauppa, telemarkkinointi ja vienti. Myynnin ja markkinoinnin asiantuntijapalvelut, koulutus- ja ajanvarauspalvelut ja näihin palveluihin liittyvä ohjelmistokehitys ja ohjelmistomyynti.	1 872 000 €	22
Profare Oy	Yhtiön toimiala on farmaseuttisen ja lääkealan henkilöstön vuokraus ja rekrytointipalvelut, lääkealan koulutus, terveydenhuollon laitteiden ja tarvikkeiden maahantuonti ja kauppa. Yhtiö voi harjoittaa arvopaperikauppaa ja sijoitustoimintaa.	274 000 €	ei tiedossa
Pharmacito Oy	Yhtiön toimialana on mainonnan, markkinoinnin, liikkeenjohdon, taloushallinnon ja tietotekniikan palvelujen tuottaminen, koulutus ja konsultointi sekä patentti- ja tuoteoikeuksien, arvopapereiden ja kiinteistöjen osto, myynti ja vuokraus sekä toimi- ja asuintilojen vuokraus. Yhtiön toimialana on edelleen ravintola-, pitopalvelu-, elintarvikekioski-, majoitus- ja matkailutoiminta, elintarvikkeiden, teknokemian, metalli-, puu-, muovi-, kivi-, kaivannais-, sähkö-, atk-alan, vapaa-ajan, vaatetus- ja graafisen alan tuotteiden valmistus ja kauppa. Yhtiö voi lisäksi harjoittaa maa-, metsä-, kala- ja riistataloutta sekä kauppapuutarhausta, kukkien tukku- ja vähittäiskauppaa sekä kiinteistöjen, rakennusten, ajoneuvojen, maa-, ilma- ja vesialusten siivous-, puhdistus-, huolto ja korjaustoimintaa. Yhtiö voi lisäksi antaa pantteja ja takauksia muiden yritysten ja yksityishenkilöiden puolesta. Yhtiön toimialana on edelleen myös henkilöstövuokraus.	ei tiedossa	ei tiedossa

4. Lainsäädännöllinen tausta apteekkien henkilöstövuokrauksessa

4.1. Yleinen lainsäädäntö ja työehtosopimukset

Lainsäädännössä ei ole säännöksiä siitä, milloin käyttäjäyritys voi käyttää vuokratyöntekijöitä (Vuokratyödirektiivi, 2008). Periaatteessa vaikka koko työvoima voi olla vuokrattua (Salonen ja Lehto, 2015). Farmasian alan työehtosopimuksissa ei ole rajoitettu vuokratyöntekijöiden käyttöä (Mäkinen, 2012). Joissakin työehtosopimuksissa on rajoitettu vuokratyövoiman käyttämistä ruuhkahuippuihin. Nämä määräykset eivät ole ristiriidassa vuokratyödirektiivin kanssa (HE 104/2011). Toisaalta ruuhkahuipun määrittelyä ei ole tehty oikeuden ennakkotapauksissa.

4.2. Lääkelaki

Lääkealan tutkimus- ja kehittämiskeskus Fimean vastuualueisiin kuuluu lääkealan toimijoiden, kuten apteekkien toiminnan valvominen. Valvonta perustuu voimassaoleviin säädöksiin. Lääkelain 56§ mukaan ”*apteekissa ja sivuapteekissa tulee olla tarpeellinen määrä farmaseuttisen tutkinnon suorittanutta henkilökuntaa. Apteekkarin tulee huolehtia siitä, että apteekin koko henkilökunta osallistuu riittävästi täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusta järjestettäessä on otettava huomioon henkilökuntaan kuuluvien peruskoulutus ja työtehtävät.* Lisäksi lääkelain 57§ mukaan *lääkkeitä apteekista ja sivuapteekista toimitettaessa on apteekin farmaseuttisen henkilökunnan neuvoilla ja opastuksella pyrittävä varmistumaan siitä, että lääkkeen käyttäjä on selvillä lääkkeen oikeasta ja turvallisesta käytöstä lääkehoidon onnistumisen varmistumiseksi*”.

4.3. Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen (Fimea) kanta vuokrafarmaseuttien käyttöön apteekeissa

Tutkimusta varten kysyttiin Fimean kantaa sähköpostitse vuokrafarmaseuttien käyttöön apteekeissa (Suvanto, 2016). ”Apteekin henkilökunnasta ei ole säädetty tarkemmin. Apteekkarin vastuulla on huolehtia siitä, apteekissa noudatetaan annettuja säädöksiä. Fimea suorittaa apteekkitarkastuksia, joiden tarkoituksena on selvittää, miten lääkelakia, lääkeasetusta ja niiden nojalla annettuja määräyksiä noudatetaan apteekissa. Tarvittaessa tehdään selvityspyyntöjä Fimeaan tulleiden kantelujen johdosta. Lääkeasetuksen mukaan tarkastusten yhteydessä on erityisesti kiinnitettävä huomiota mm. siihen että farmaseuttista ja muuta henkilökuntaa on riittävästi. Lääkeneuvonnan antamiseen saa osallistua vain farmaseuttinen henkilökunta. Tarkastusten yhteydessä henkilökunnan määrän riittävyyttä apteekin toimintaan nähden arvioidaan havainnoimalla asiakaspalvelua ja haastatteleamalla apteekin henkilökuntaa. Sekä apteekin vakituisia että tilapäisiä työntekijöitä haastatellaan. Apteekin henkilökunta on koulutettava työskentelemään heitä koskevien toimintaohjeiden mukaisesti. Tarkastuksen aikana kiinnitetään huomiota siihen, onko myös tilapäinen henkilökunta saanut riittävän perehdytyksen apteekin toimintatapoihin. Lisäksi lääkelain mukaan apteekkarin tulee huolehtia siitä, että apteekin koko henkilökunta osallistuu riittävästi täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusta järjestettäessä on otettava huomioon henkilökuntaan kuuluvien peruskoulutus ja työtehtävät. Farmaseuttisella henkilökunnalla on oltava mahdollisuus saada farmaseuttista osaamista tukevaa täydennyskoulutusta. Apteekkitarkastusten määrää on viime vuosina lisätty, ja tarkastusten aikana havainnoidaan myös tilapäisen työvoiman käytön sujuvuutta apteekeissa. Apteekkien vuokratyövoiman käyttöä seurataan, ja jos ongelmia huomataan, niihin puututaan nykyisen lainsäädännön sallimin keinoin”.

5. Palkkasuhteessa olevan henkilökunnan käyttöön liittyvät vaikutukset apteekin talouteen

Apteekkariliiton mukaan apteekkien palkkakustannukset kasvoivat noin prosentilla vuonna 2014, ja vuokratyövoiman käyttö pysyi vuoden 2013 tasolla. Tämän perusteella apteekit ovat edelleen kyenneet tehostamaan toimintaansa, sillä muun muassa toimitettujen reseptien määrä on kasvanut palkkakuluja nopeammin (Harjula, 2015).

Työehtosopimukset velvoittavat apteekkaria työnantajana. Palkkasuhteessa olevalle farmaseutille tulee maksaa vähintään TES:n mukaista palkkaa (Apteekkien työnantajaliitto, 2013). Taulukkopalkat EK:n tekemän tutkimuksen mukaan kuukausittaiset ansiotulot tulospalkkioineen vuosina 2014 – 2015 kasvoivat farmaseuteilla 0,7 % (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2016). Keskimääräinen kiinteä kuukausipalkka farmaseuteilla oli 2 940€ vuonna 2015. TES:n mukaan palkkaryhmä II mukaan suurimman ikälisän (12. vuotena) saavan farmaseutin palkka on 2 885€. TES:n mukaista säännöllistä kokoaikatyötä tekevän farmaseutin työaika on 90, 115 tai 120 tuntia kolmen viikon aikana. Tarkkoihin tuntimääriin sidotut työajat eivät välttämättä mahdollista riittävää joustavuutta työaikajärjestelyihin. Opiskelijat ja osa-aikaiset työntekijät lisäävät sitä vastoin joustavuutta. Paikallisella sopimisella pystytään kuitenkin mahdollisesti saavuttamaan parempia lähtökohtia työaikojen sijoittelulle. Esimerkiksi osa kesälomasta voidaan sopia pidettäväksi talvella, tai työntekijä voi olla valmis tekemään pidempiä työviikkoja saaden pidemmän yhtäjaksoisen vapaan.

Henkilöstökuluihin kuuluu apteekin vakituisen henkilökunnan palkkojen lisäksi mm. eläkemaksut, sosiaaliturvamaksut, pakolliset vakuutusmaksut, työttömyysmaksut, lomarahat, työterveyshuolto, sairausajan palkka, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaista aiheutuvat kulut sekä vapaaehtoiset sivukulut (osuus palkoista keskimäärin noin 30 %). Kun henkilöstökuluja vertaillaan tuloslaskelmassa, niihin vaikuttavat henkilökunnan rakenne (tekniset/farmaseutit/proviisori), työkokemus ja myös apteekkarin oma työpanos. Henkilöstökulut sisältävät myös apteekkarin omat eläkemaksut (YEL), vaikka hän ei saakaan nostaa itselleen palkkaa. Tämä vaikuttaa erityisesti pienissä apteekeissa kokonaishenkilöstökuluihin ja on hyvä pitää mielessä verrattaessa henkilöstökuluja

suhteessa liikevaihtoon. Henkilöstökulut ovat keskimäärin jopa 11 – 13 % apteekkien liikevaihdosta.

Toiminnan sopeuttamista esimerkiksi taloudellisen tilan huononemisen vuoksi voidaan miettiä henkilöstökuluja pienentämällä. Taulukossa 2 on esitetty toimintoja henkilöstökulujen pienentämiseksi.

Taulukko 2. Apteekin henkilöstökulujen pienentämiseen tähtäävät toiminnot (Mäkinen, 2012).

Aukioloaikojen uudelleen arviointi	<ul style="list-style-type: none"> • Iltatunti klo 18 jälkeen on noin 1/3 kalliimpi kuin ennen klo 18 • Lauantaitunti klo 15 jälkeen noin 1/3 kalliimpi kuin ennen klo 15 • Sunnuntaityö 100 % kalliimpaa kuin arkena tehty työ
Vuosilomat	<ul style="list-style-type: none"> • Lomakausien (2.5 – 30.9. ja 1.10 – 30.4.) täysimääräinen hyödyntäminen (säästää, jos sijaisia ei palkata)
Lomaltapaluurahan vapaaksi vaihtaminen sopimalla	<ul style="list-style-type: none"> • Max. 15 arkipäivää (ma – la) Säästö 5 % vuosipalkasta, jos sijaisia ei tarvitse palkata vapaiden ajaksi
Oppilaiden ja harjoittelijoiden määrän rajoittaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Vie henkilökunnan aikaa
Osa-aikaeläke	<ul style="list-style-type: none"> • Ikäraja 58v. • Uudet työansiot ja työaika laskevat 35 – 70 % vakiintuneesta ansiosta ja työajasta.
Opintovapaa	<ul style="list-style-type: none"> • vähintään vuoden työsuhde → max. 2 vuotta 5 vuoden aikana
Palkaton vapaa (virkavapaa)	<ul style="list-style-type: none"> • Ei kerrytä uutta vuosilomaa tai alalla oloaika

Lisäksi apteekeissa tulisi miettiä tarkasti sitä, onko tehtävät jaettu oikein koulutuksen ja kokemuksen mukaisesti, esimerkiksi voidaanko tekniselle henkilöstölle siirtää farmaseuttien tekemiä töitä. Osa-aikaisten suhde verrattuna koko-aikaisiin apteekeissa on huomattavan pieni verrattuna koko vähittäiskauppaan (apteekissa osa-aikaisia 28 % (34 t/vko), 17 % (alle 30 t/vko) vrt. koko vähittäiskauppa 44 % osa-aikaisia, Alko 80 %)

(Mäkinen, 2012). Ratkaisuja ruuhkahuippujen paikkaamisessa ja työvuorolistojen laadinnassa on muun muassa joustavan osa-aikatyön käyttö tai vuokratyöntekijän käyttö. Tietotekniikka ja automaatio (esimerkiksi varastorobotti) sekä alihankinnan käyttäminen (siivous, palkanlaskenta) vähentävät oman henkilökunnan käyttöä. Apteekkarin oman tai puolison työpanoksen lisääminen on yksi irtisanomisperuste tuotannollisten ja taloudellisten syiden vuoksi.

6. Palkkasuhteessa olevan henkilökunnan vaikutukset apteekin työyhteisöön ja työhyvinvointiin

Terveiden ja työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla on työnantajien, työntekijöiden ja yhteiskunnan yhteistyötä työssäkäyvien terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Se perustuu moniammatilliseen yhteistyöhön ja on menestyksellistä vain, jos kaikki keskeiset tahot ovat motivoituneita ja osallistuvat toimintaan (Kauppinen, 2013). Henkilöstön hyvinvointia kannattaa tukea, sillä osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on kilpailuvaltti organisaatiolle. Pysyvää ja pitkäkestoista vaikuttavuutta ei saavuteta työstä irrallisilla terveystempauksilla. Terveiden edistäminen on kokonaisvaltaista ja laaja-alaista. Toiminta kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Työturvallisuuskeskuksen mukaan työhyvinvoinnin edellytyksenä on se, että työsuojelu työpaikoilla tähtää hyvinvointiin ja turvallisuuteen (Rauramo ym, 2014). Sen avulla pyritään ehkäisemään työstä johtuvia sairastumisia ja tapaturmia. Käytännössä työsuojelu tarkoittaa niitä toimia, joiden avulla huolehditaan, että työympäristö on turvallinen ja työntekijät voivat hyvin. Kun henkilöstö voi hyvin, työ sujuu mutkattomasti ja on tuottavaa. Apteekin työympäristö ja ergonomia valottaa niitä tekijöitä, joilla apteekkari pystyy vaikuttamaan henkilökunnan työhön sitoutumiseen, työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja sitä kautta toiminnan ja laadun kehittämiseen. Apteekeissa tehtiin selvitys työkyvyttömyyseläköitymisen syistä ja sen pohjalta kyselytutkimus apteekkien sairauspoissaolokäytännöistä, työhyvinvointitoiminnasta ja näistä aiheutuneista kustannuksista. Apteekkien Eläkekassa teettämässä Tekemättömän työnkustannukset -kyselytutkimuksessa keväällä 2011 selvitettiin apteekkien työntekijäryhmien työkyvyttömyyseläköitymisen määriä ja syitä, ja havaittiin, että työkyvyttömyyseläköitymisen syyt olivat keskeisesti samoja

kuin työelämässä yleensä. Suurin työkyvyttömyyseläkkeelle johtava syy apteekeista on psykiatristen syiden ryhmä, tärkeimpänä masennus, joita on noin 37 % Apteekkien Eläkekassan eläkepääätöksistä vuosilta 2001–2010. Lähes yhtä suuri työkyvyttömyyttä aiheuttavista tekijöistä on tuki- ja liikuntaelinsairaudet (34 % eläkepääätöksistä). Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen apteekeista on 2000-luvulla laskenut 8 prosentista noin 4,5 prosenttiin. Vastaavasti työelämään paluuta tukevan kuntoutuksen määrä on kasvanut.

7. Palkkasuhteessa olevan henkilökunnan vaikutukset lääkitys- ja potilasturvallisuuden varmistamiseen

Lääkeinformaation kehittäminen on otettu esille hallituksen esityksessä (HE 74/2009). Taustalla on lääkepoliittiset linjaukset Suomessa: Lääkepolitiikka 2020, Kohti tehokasta, turvallista, tarkoituksenmukaista ja taloudellista lääkkeiden käyttöä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011) ja avohuollon apteekkitoiminnan kehittämistarpeet (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011).

Läkelaki edellyttää, että apteekeissa on riittävästi farmasian alan koulutuksen saaneita työntekijöitä. Apteekeilla on työnantajana velvollisuus varmistaa henkilökunnan riittävä osaaminen mahdollistaen lisäkoulutuksen saannin. Se ei yksistään riitä, vaan apteekin tulisi arvioida jatkuvasti omaa toimintaansa tavoitteenaan lääkitys- ja potilasturvallisuus. Apteekkien käytössä on lääkitysturvallisuuden auditointiin suunniteltu auditointityökalu. Farmasistin tulee varmistaa, että potilas on saanut tarkoituksenmukaisen lääkeneuvonnan lääkkeen oikeaan käyttöön ja muihin mahdollisiin lääkkeen käyttöä vaikuttaviin asioihin.

Lääkeinformaatiotaitojen kehittäminen edellyttää farmasistin kyvyn ottaa huomioon erilaisten ammattiryhmien tarpeet ja toimintatavat (Hämeen-Anttila, 2016), osaa hyödyntää ja tulkita erilaisia lääkeinformaatiolähteitä, osaa arvioida tiedon oikeellisuutta ja puolueettomuutta, osaa soveltaa hankitun tiedon käytäntöön ja tuottaa suullista informaatiota.

TUTKIMUSOSA II

8. Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää vuokrafarmaseuttien käytön pitkäaikaisvaikutukset apteekkien toimintaan. Tutkittavat aihekokonaisuudet ovat vaikutukset apteekin talouteen, vaikutukset työyhteisöön ja työilmapiiriin, sekä vaikutukset lääkitys- ja potilasturvallisuuteen lääkehoidon seurannan näkökulmasta. Tavoitteena on selvittää, missä laajuudessa vuokrafarmaseutteja käytettiin ja onko vuokraus ollut säännöllistä vai kohdennettua (esimerkiksi ruuhkahuiput, sesonkikaudet, lomat, sairauspoissaolot). Lisäksi pyritään selvittämään, lisääkö vuokrafarmaseuttien käyttö apteekeissa säästöjä vai kustannuksia verrattuna palkattuun henkilöstöön. Tavoitteena on selvittää, milloin vuokrafarmaseuttien käyttö on talouden kannalta tehokkainta ja joustavinta. Lisäksi pyritään saamaan selville, onko vuokrafarmaseuttien käyttö vahvistanut tai heikentänyt työilmapiiriä apteekeissa. Lisäksi selvitetään vuokrafarmaseuttien erityisosaamisen hyödyntämisen laajuutta apteekin toiminnoissa ja miten vastuut ja velvollisuudet hoidetaan vuokrafarmaseuttien ja palkatun henkilöstön kesken. Myös pyritään saamaan vastaus siihen, onko lääkitys- ja potilasturvallisuus toteutunut vuokrafarmaseuttien osalta lääkehoidon seurannan näkökulmasta. Aiheita tarkastellaan apteekin (käyttäjäyritys) näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena on saada selville vuokrafarmaseuttien käytön edut ja haitat verrattuna palkatun farmaseutin käyttöön apteekeissa.

9. Aineisto ja menetelmät

Tutkimuskyselyn pilotointivaihe käynnistettiin kartoittamalla vuokrafarmaseutteja käyttävien apteekkareiden halukkuutta osallistua pilotointivaiheen tutkimukseen. Kysely halukkuudesta lähetettiin sähköpostitse 17 apteekkarille. Etukäteen ei ollut tiedossa, onko apteekeilla käytössä vuokrafarmaseutteja. Alkuvaiheen kartoituksen jälkeen pilotointi vaiheen tutkimuskysely lähetettiin Suomen Apteekkariliiton neljälle jäsenapteekkarille 20.5.2016. Pieniä muutoksia kyselylomakkeeseen tehtiin

apteekkareiden kommenttien perusteella. Lopullinen kyselytutkimus lähetettiin 13.6.2016 kaikille Suomen Apteekkariliiton jäsenapteekkareille (n=569). Yksi muistutus kyselylomakkeeseen lähetettiin 29.6.2016. Tähän mennessä vastauksia oli tullut 48. Kyselytutkimus suljettiin 15.7.2016, jolloin lopullisten vastausten määrä oli 79. Sekä pilotointivaiheen sekä varsinaisen tutkimuksen kyselylomake lähetettiin Suomen Apteekkariliiton Webropol-työkalua käyttäen. Etukäteen ei ollut saatavilla tietoa siitä, mitkä jäsenapteekit käyttävät vuokrauspalveluita. Tämän vuoksi kyselylomake lähetettiin kaikille jäsenapteekkareille ja saatekirjeessä (Liite 1) pyydettiin vastauksia apteekkareilta, jotka olivat käyttäneet vuokrafarmaseutteja. Vastausprosentti koko tutkimusjoukosta oli vain 13,9 %. Aikaisempien Suomen Apteekkariliiton tekemien selvitysten mukaan noin puolet jäsenapteekkareista käyttää vuokratyöntekijöitä (Elo, 2011). Se tarkoittaa tämän tutkimusjoukon otoksesta noin 285 apteekkaria. Kyselytutkimukseen siis vastasi vain ne apteekarit, jotka olivat käyttäneet viimeisen kahden vuoden aikana vuokrafarmaseutteja. Täten vastausprosentti suhteutettuna tähän tutkimusjoukkoon on noin 27,7 %.

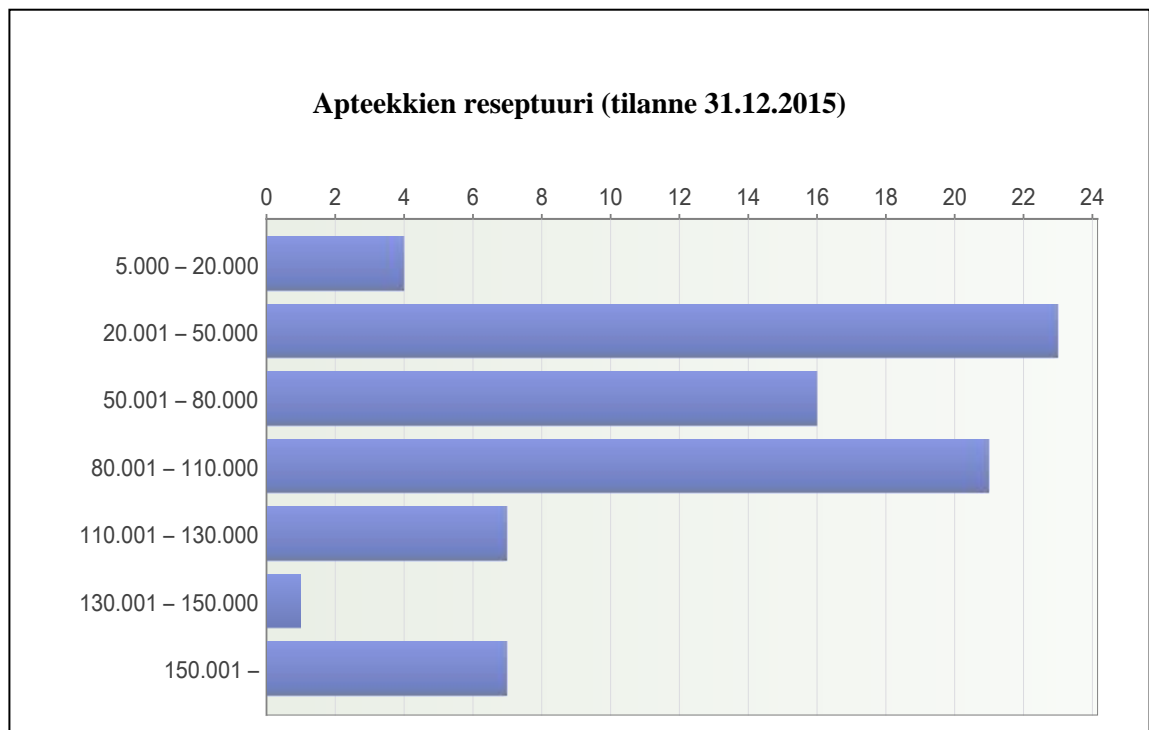
Tutkimusaineiston analyysi suoritettiin käyttämällä suljettujen kysymysten vastausten lukumääriä Microsoft Office Excel -taulukkolaskentaohjelmalla. Avoimille kysymyksille tehtiin sisällönanalyysi. Kyselylomakkeen lisäksi tutkimuksen suorittaneen sähköpostiin tuli viestejä niiltä apteekkareilta, jotka eivät käyttä vuokrafarmaseutteja (eivät olleet vastanneet kyselytutkimukseen). Sähköpostiviestit sisälsivät monenlaisia perusteluja sille, miksi ei ole tarkoituksenmukaista käyttää vuokrafarmaseutteja. Näitä yksityisviestejä ei kuitenkaan käytetä tämän tutkimuksen aineistona.

Kysely sisälsi suljettuja ja avoimia kysymyksiä yhteensä 31 kappaletta (Liite 2). Kysely oli jaettu neljään osaan: apteekin perustiedot, vaikutukset apteekin talouteen, vaikutukset työyhteisöön ja työilmapiiriin, sekä vaikutukset lääkitys- ja potilasturvallisuuteen lääkehoidon seurannan näkökulmasta.

10. Tutkimustulokset

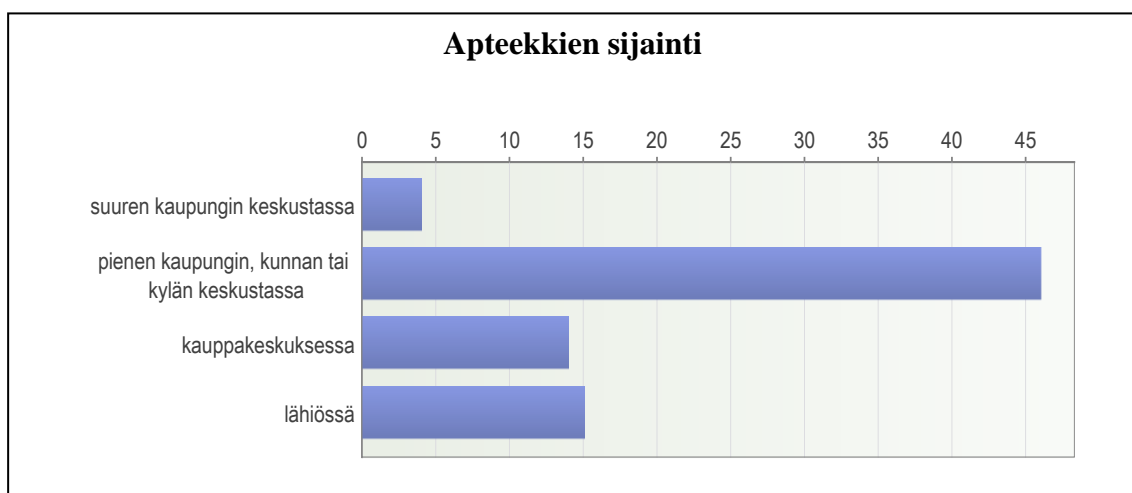
10.1 Vastaajien taustatiedot

Apteekkien kokoa tarkasteltiin reseptuurin perusteella (tilanne 31.12.2015). Vastaajista 23 apteekkia (29,1 %) kuului kokoluokkaan 20 000-50 000 reseptiä vuodessa. Apteekkariliiton vuosikatsauksen 2015 mukaan noin 50 % apteekeista kuuluu kokoluokkaan 20 000-60 000 reseptiä vuodessa. Toiseksi eniten vastaajia oli 80 000-110 000 reseptuurin apteekeista (21 kpl; 26,6 %). Kokoluokaltaan 110 000-130 000 ja yli 150 000 reseptuurin apteekeista vastauksia tuli kustakin 7 kappaletta (8,9 %). Alle 20 000 reseptuurin apteekeista vastauksia tuli 4 kappaletta (5,1 %) ja vain yksi vastaus (1,3 %) tuli apteekista, jonka reseptuuri oli 130 000-150 000. Vastaukset kattoivat kaikki apteekkien kokoluokat. Kuvassa 1 on esitetty tutkimukseen osallistuneiden apteekkien kokojakauma reseptuurin mukaan.



Kuva 1. Kyselyyn vastanneiden apteekkien kokojakauma reseptuurin mukaan (tilanne 31.12.2015), (n=79).

Apteekkien sijaintia kartoitettiin kysymällä kauppapaikkatyyppejä; sijaitseeko apteekki pienen kaupungin, kunnan tai kylän läheisyydessä, lähiössä, kauppakeskuksessa vai suuren kaupungin keskustassa. Vastaajista 46 kappaletta (58,2 %) sijaitsi pienen kaupungin, kunnan tai kylän läheisyydessä. Lähiössä sijaitsi vastaajista 15 (19,0 %), kauppakeskuksessa 14 (17,7 %) ja suuren kaupungin keskustassa 4 (5,1 %). Kuvassa 2 on esitetty kyselyyn vastanneiden apteekkien sijainnin jakauma kauppapaikkatyypin mukaan.



Kuva 2. Kyselyyn vastanneiden apteekkien sijainti kauppapaikka tyyppin mukaan, (n=79).

Kysymyslomakkeessa annettiin mahdollisuus esittää vapaamuotoinen vastaus siihen, onko paikkakunnalla tapahtunut muutoksia, jotka vaikuttavat taloudellisesti apteekin toimintaan (esimerkiksi terveyspalvelut vähentyneet, kilpaileva apteekki perustettu, lähikauppa suljettu). Apteekeista 45 (57,0 %) ei ilmoittanut merkittävistä muutoksista paikkakunnalla, jotka vaikuttaisivat apteekin toimintaan. Sen sijaan merkittäviä muutoksia kokeneiden apteekkien vastauksia kirjattiin 34 kappaletta (43,0 %). Tulosten mukaan muutokset voidaan jaotella seuraavasti: kilpailutilanne toisen apteekin kanssa, muutokset lääkäripalveluissa, kunnan taloustilanne.

1) Kilpailutilanne toisen apteekin kanssa

"Omalla paikkakunnalla ei muutoksia, mutta naapurikuntaan aika lähelle on perustettu uusi apteekki"

"Kilpailua on jatkuvasti"

"Kilpaileva apteekki muuttanut pois"

"Kilpaileva apteekki perustettu"

"Ei vielä mutta jatkossa on luvassa muutoksia apteekkien sijoittautumisalueissa"

"On. Kilpaileva apteekki on muuttanut lähelle, terveyspalvelut muuttamassa, kauppoja suljettu"

"luovuttu annosjakelupalveluista 99 %"

"Apteekit muuttaneet liikepaikkaa. Avattu uusi suuri marketti, jonka yhteydessä on uusittu apteekki"

"Apteekki on muuttanut noin puolitoista vuotta sitten kivijalasta uuteen kauppakeskukseen" "Kilpaileva apteekki muuttanut korttelin päähän"

"osa muista apteekteista lisännyt aukioloaikojaan + pankki lopettanut apteekin vierestä, lähiötä ei ole kehitetty"

"Ei ole pariin vuoteen ollut muutoksia apteekkien sijainnissa. Ainoastaan apteekkarin vaihdoksia"

"Kilpaileva apteekki vieressä"

"Annosjakelu + muu ko. asiakkaille tapahtuva lääkemyynti kuntayhtymän toimipisteisiin menetetty keväällä 2016"

"3 vuotta sitten kilpaileva apteekki tullut 500 metrin päähän, apteekilta on kotihoidon asiakkaita useampi sata siirtynyt v. 2015 alusta kaupungin kilpailutuksen takia toiseen apteekkiin"

"Annosjakelukilpailutus, jonka voitti yliopiston apteekki"

"Lähikauppa muuttanut, kilpaileva apteekki hankkii aggressiivisesti muiden hoitokotiasiakkaita"

"sivuaapteekki-lähikauppa suljettu"

2) Muutokset lääkäripalveluissa

”Lääkäripalvelut heikentyneet, vain ei-kiirevastaanottoa paikkakunnalla”

”Terveyskeskuksen ilta- ja viikonloppupäivystys on siirtynyt Keskussairaalaan pari vuotta sitten”

”lääkäripalveluiden saatavuus heikentynyt”

”terveyskeskuksen päivystys loppunut, reseptuuri tippunut tämän takia”

”2014 lopetettiin terveysasemalla akuuttilääkärien vastaanotto. Lääkäri käy 3 kertaa viikossa hoitamassa neuvolan, hoitokotien, kotisairaanhoidon ja ei-akuutteja vastaanottoja. Vuonna 2015 lopetettiin koko hammashoitola ja -lääkäri. Juhannuksena lopettaa pankin konttori”

”Johtava lääkäri puuttuu, kunnanjohtaja puuttuu eli ei hyvältä kuulosta, mutta yritetään panna apteekissa parastamme eli ammattiosaamista kiertoon kuntalaisten hyväksi” *”Terveysasema on kiinni kesällä 5 viikkoa, oli viime vuonnakin. Sivuapteekin osalta terveysasema suljettiin viime kesänä kokonaan”*

”Terveysasema ”lähes” suljettu ja toiminnot siirretty kaupungin pääterveysasemalle”

”Terveyspalvelut vähentyneet ja keskittyneet”

3) Kunnan yleinen tila

”Työpaikkoja menetetty tehtaiden sulkemisen myötä”

”Paikkakunnalla on lopetettu terveysaseman päivystys, lääkärivaje on kaksi lääkärinä neljästä virkalääkäristä. Julkista liikennettä ei käytännössä ole. Lähijunien vuoroja karsittiin rajusti. Kunta on muuttotappiokunta. Apteekin sivuapteekki sijaitsee kunnan pohjoisosassa, alueella ei ole apteekin lisäksi kuin Sale-päivittäistavarakauppa. Ei lääkäripalveluja lainkaan. Kotona tai palvelutalossa asuvat vanhuksat ovat pääasiallisina asiakasryhmä sekä pääapteekissa että sivuapteekissa. Nuoret muuttavat pois, vanhusväestö vähenee luonnollista tietä”.

”Iso tehdas, joka erittäin merkittävä työnantaja, vähentänyt henkilöstöä”

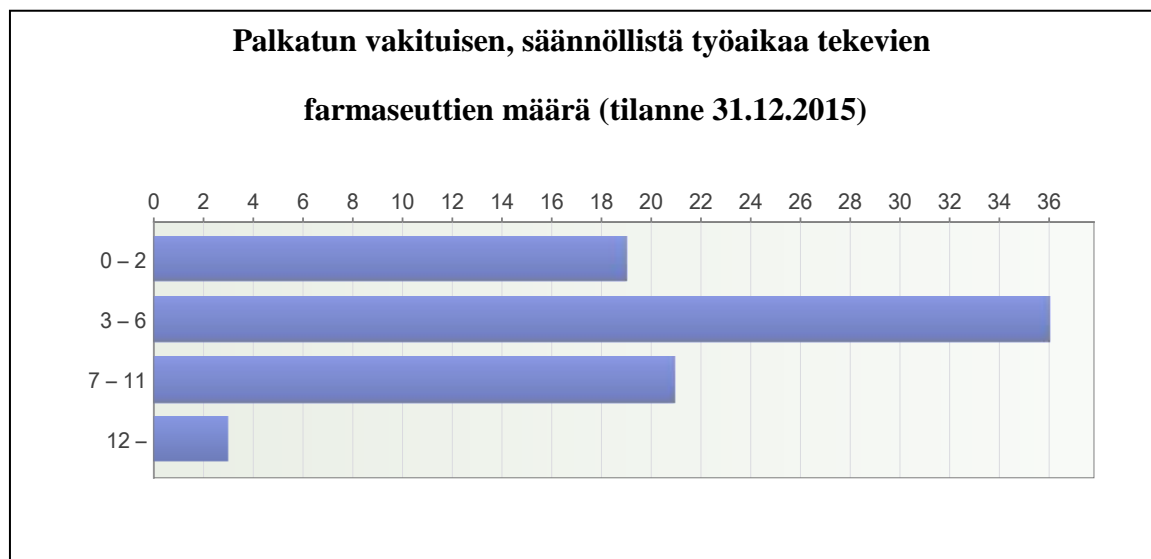
”Kyllä on. Väkeä muuttaa työn perässä lisää paikkakunnalle. Raskaan teollisuuden tilausten kausivaihtelut näkyvät asiakkaiden ostovoimassa ja kauppakeskusten perustamisessa juuri nyt positiivisesti”

”Muutama vuosi sitten iso tehdas lopetettiin paikkakunnalla, mutta sen vaikutus oli vähäinen. Tilanne on tasaantunut, kaikki hyvin”

”Pankin aukioloajat supistettu”

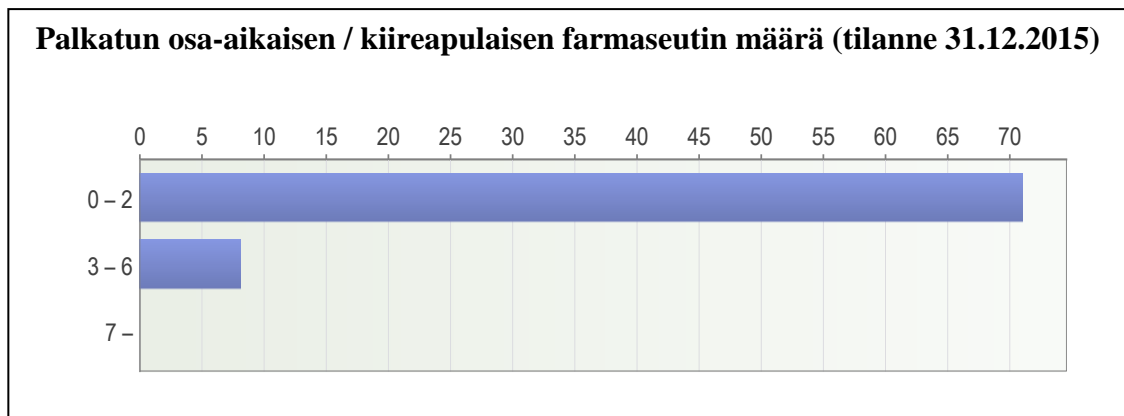
”Väestö vähenee (ja vanhenee)”

Säännöllistä työaikaa tekevien, vakituiseen työsuhteeseen palkattujen, farmaseuttien lukumäärää tarkasteltiin tilanteessa 31.12.2015. Apteekkien työehtosopimusten mukaan säännöllistä työaikaa tekevien farmaseuttien työajaksi määritellään 90, 115 tai 120 tuntia kolmen viikon aikana (Apteekkien työnantajaliitto, 2013). Vastaajista 36 (45,6 %) ilmoitti vakituiseissa työsuhteissa olevan 3-6 farmaseuttia, jotka tekevät säännöllistä työaikaa. Vastaajista 21 (26,6 %) ilmoitti palkkasuhteissa olevan huomattavasti enemmän (7-11 kpl) vakituksia säännöllistä työaikaa tekeviä farmaseutteja. Vastaajista 19 (24,1 %) piti työsuhteessaan kahta tai vähemmän vakituksia, säännöllistä työaikaa tekeviä farmaseutteja. Vain kolme apteekkia ilmoitti pitävänsä yli 12 vakituista, säännöllistä työaikaa tekevää farmaseuttia palkkalistoillaan. Kuvassa 3 on esitetty vakituisesti palkattujen, säännöllistä työaikaa tekevien, farmaseuttien määrä.



Kuva 3. Palkatun vakituisen, säännöllistä työaikaa (90h/3 vko, 115 h/3 vko, 120 h/3 vko) tekevien farmaseuttien määrä kyselyyn vastanneiden apteekeissa (tilanne 31.12.2015), (n=79).

Apteekeista 71 (90,0 %) ilmoittivat kiireapulaisiksi tai osa-aikaisiksi palkattujen farmaseuttien määrän olevan 0-2 kpl, kun vain 8 apteekkia (10,0 %) ilmoitti vastaavan luvun olevan 3-6 kpl. Kuvassa 4 on esitetty farmaseutteina palkattujen kiireapulaisten tai osa-aikaisten määrä.



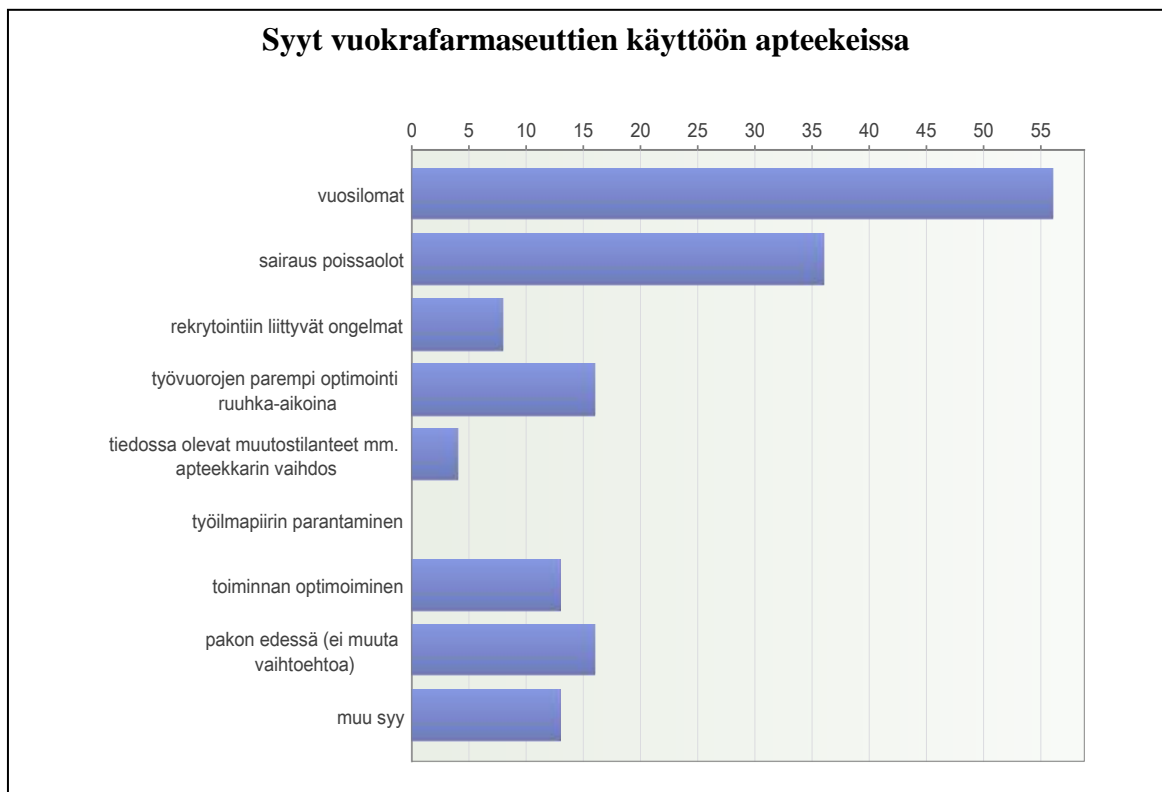
Kuva 4. Palkatun kiireapulaisen tai osa-aikaisen farmaseutin määrä kyselyyn vastanneissa apteekeissa (tilanne 31.12.2015), (n=79).

Keskeiset tulokset:

- Apteekin talouteen merkittävimmin koetaan vaikuttavan erilaiset kilpailutilanteet lähialueen muiden apteekkien kanssa.
- Lääkäri- ja terveyspalveluiden vähentyminen koetaan apteekin toimintaa heikentävänä tekijänä.
- Palkkasuhteessa olevien osa-aikaisten farmaseuttien tai kiireapulaisten käyttö apteekeissa on marginaalista verrattuna palkattuun, säännöllistä työaikaa tekeviin farmaseutteihin.

10.2 Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutukset apteekkien talouteen

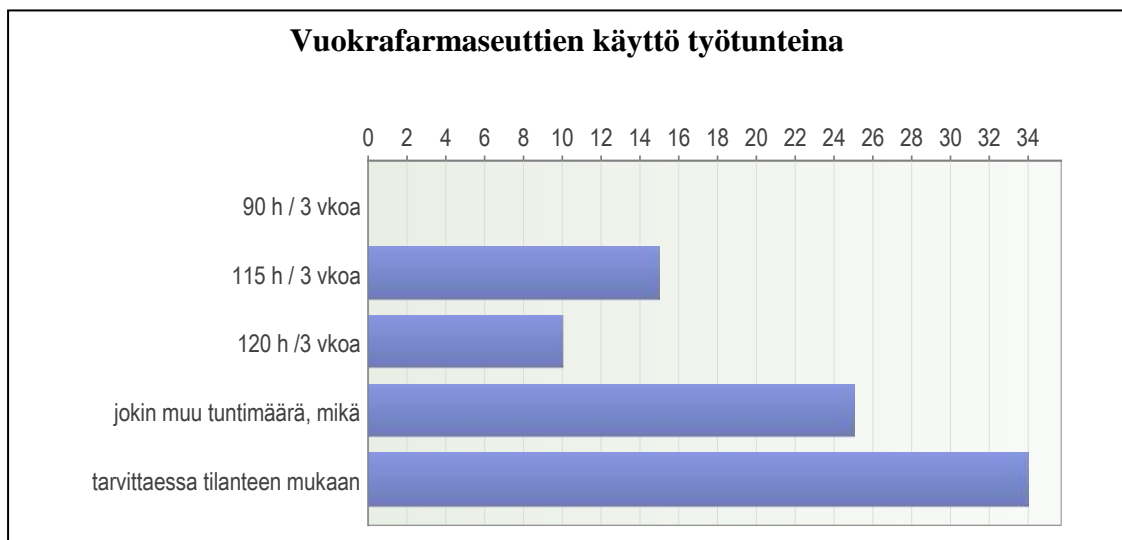
Kyselyn mukaan vuosilomat (56 kpl) ja sairauspoissaolot (36 kpl) olivat suurimmat yksittäiset syyt vuokrafarmaseuttien käyttöön. Työvuorojen laadinnan (16 kpl) ja toiminnan optimoinnin (13 kpl) helpottamiseksi vuokrafarmaseuttien käyttö nähtiin perusteltuna. Rekrytointiongelmien vuoksi (8 kpl) ja ennakoitavissa olevien muutosten, kuten apteekkarin vaihdosten (4 kpl) takia vuokrafarmaseutteja käytettiin myös. 16 tapauksessa apteekkarit kokivat vuokrafarmaseutin käytön olevan ainoa vaihtoehto. Yhtenä kysymyksen vaihtoehtona oli työilmapiirin parantaminen, jota kukaan apteekkari ei valinnut perusteluksi vuokrafarmaseuttien käyttöön. Muita syitä apteekkarit kertoivat olevan: henkilökunnan koulutus (2 kpl), vapaapäivät (3 kpl), liikevaihdon laskusta johtuvat syyt (1 kpl), äitiys- ja vanhempainlomat (4 kpl), apteekkarin sairastuminen (1 kpl) ja uuden apteekin perustaminen (1 kpl). Kuvassa 5 on esitetty syyt vuokrafarmaseuttien käyttöön.



Kuva 5. Pääasialliset syyt vuokrafarmaseuttien käyttöön kyselyyn vastanneissa apteekeissa (mahdollista vastata useampaan vaihtoehtoon), (n=79).

Vuokrafarmaseuttien käyttö on ollut pääasiassa tarpeenmukaista ja sen hetkiseen tilanteeseen liittyvää (34 kpl) ja epäsäännöllisten tuntien tekemistä (25 kpl). Säännöllistä työaikaa vuokrafarmaseuteilla käyttivät 15 kappaletta (115h/3vkoa) ja 10 kappaletta (120h/3vkoa) apteekeista.

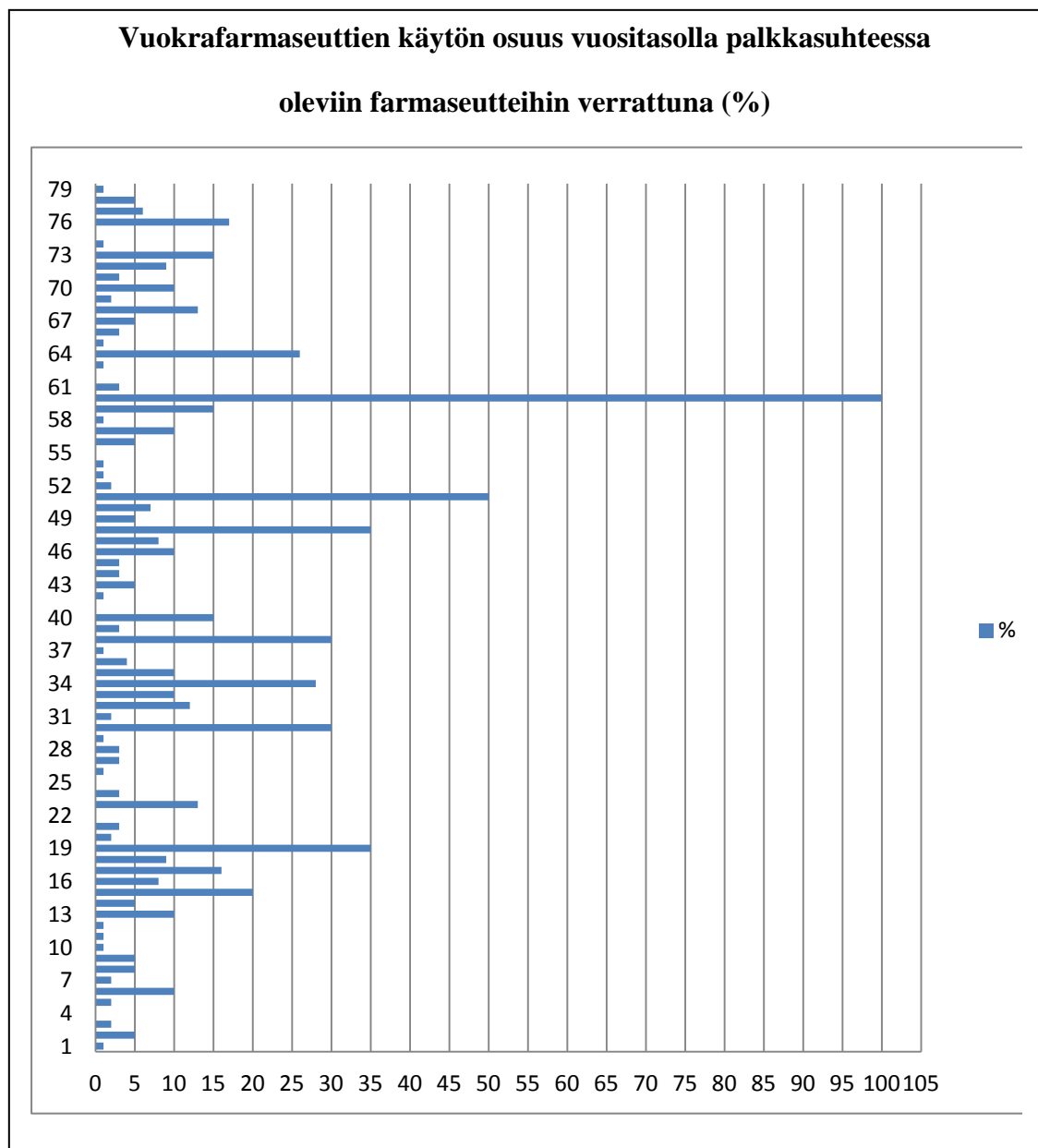
Epäsäännölliseksi, niin sanotuksi ”muuksi tuntituntimääräksi”, apteekkarit ilmoittivat: 16h/vko (1 kpl), 40h/kk (2 kpl), 350h/3vko (1 kpl), 16h/4vko (1 kpl), 40 – 60h/kk (1kpl), 40h/vko (1 kpl), 40h/3vkoa (3 kpl), 64h/kk (1 kpl), 60h/3vko (1 kpl), 24h/3vko (1 kpl), 60 – 240h/3vkoa (1 kpl), yksittäisiä päiviä (1 kpl), erikseen sovittuja tunteja (1 kpl), ei ole laskenut (1 kpl), 8h/pv 1 – 2vko jaksoissa (1 kpl), 8h/pv mutta tarpeen mukaan (1 kpl), 5 – 8h/pv tarpeen mukaan (1 kpl), 6h/2 –3vrk/vko (1 kpl), kesällä lauantaivuorot 4h ja lomaviikot (1 kpl), kesällä 120h/3vkoa, muuten tarpeen mukaan (1 kpl). Kuvassa 6 on esitetty apteekkien ilmoittamat vuokrafarmaseuttien tekemät tuntimäärät.



Kuva 6. Vuokrafarmaseuttien tekemät tuntimäärät kyselyyn vastanneissa apteekeissa (mahdollista vastata useampaan vaihtoehtoon), (n=79).

Vuokrafarmaseuttien käytön osuutta vuositasolla palkkasuhteessa oleviin farmaseutteihin verrattuna (%) selvitettiin kyselyn avulla. Apteekkareista 7 ei

ilmoittanut käytön osuutta. Apteekkareista yli puolet ilmoitti käytön osuuden olevan 5 % tai alle. Apteekkareista 13 kpl (16,5 %) ilmoittivat käytön osuudeksi 6-10 %. Vain yhden apteekin käyttöosuus oli 50 % ja yhden apteekin 100 %. Vuokrafarmaseuttien käytön osuus vuositason palkkasuhteessa oleviin farmaseutteihin verrattuna (%) on esitetty kuvassa 7.



Kuva 7. Vuokrafarmaseuttien käytön osuus vuositason palkkasuhteessa oleviin farmaseutteihin verrattuna (%) kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Apteekkareilta selvitettiin, mitä haasteita on vakituisen farmaseutin määrän ja vuokrafarmaseutin optimaalisen käytön mitoittamisessa vastaamaan sen hetkistä henkilöstötarvetta. Vastaukset jaoteltiin: henkilöstötarpeen ennustaminen, ei haasteita, syrjäseudusta aiheutuvat kustannukset, vuokraamisen kallis hinta.

1) Henkilöstötarpeen ennustaminen

”Työvuorojen pituus hankaluus, kokopäiväisillä 7,5 h päivä. Aamu ja iltavuorolaiset iltapäivällä samaan aikaan, jolloin henkilökuntaa liikaa asiakasmäärään nähden”

”Kuka osaa ennustaa tarkan asiakkaiden määrän? Todennäköisyyksillä pelataan. Henkilökuntaa varataan riittävästi palvelemaan asiakkaita. Vuokrafarmaseutit korvaavat viikonloppupäivystyksestä aiheutuvia vapaapäiviä. Kustannus tehokkaampaa kuin vakituinen farmaseutti. Lisäksi farmaseuttien taso vaihtelee. Asian korjaaminen vuokratyrytyksen kanssa on helpompaa”

”Asiakasvirta ei ole tasaista eikä aina ennakoitavissa; ikävä vuokrata farmaseutti asiakaspalveluun, jos asiakkaita ei olekaan... Omalla henkilökunnalla enemmän tehtäviä, joita voi tehdä hiljaisina hetkinä”

”Minusta vuokrafarmaseutin käyttö on järkevää ainoastaan poikkeustilanteissa. Jos kyse on jatkuvasta tarpeesta ja paikkakunnalla on saatavilla farmaseutteja, kannattaa palkata suoraan”

”Vakituisten sairaslomat ovat aina yllätys. Myös farmaseutin oikeudet omaavia kesälomansijaisia ei ole helppo saada. Silloin vuokrafarmaseutti on tarpeen”

”Muutokset vakituksessa henkilökunnassa aina odottamattomia”

”Epävarmuus tulevasta”

”Odottamattomat sairaus-, äitiys-, yms. lomat”

”Jos olisi yksi vakituinen farmaseutti, en tarvitsisi lainkaan vuokratyövoimaa säännöllisesti”

”Kiireajat vaihtelevat. Tietyt kuukaudet voivat olla kiireisempiä kuin toiset. Loma-aikoja pystyy miettimään etukäteen”

”Kesällä tarve vaihtelee, vaikea välillä arvioida, koska terveyskeskus kiinni esim. heinäkuun”

"Vakituinen farmaseuttimäärä on mitoitettu kestämaan yhden tai enintään kahden henkilön samanaikaiset poissaolot lomakauden ulkopuolella. Vuokratyöntekijöitä tarvitaan nopealla aikataululla paikkaamaan suunnittelemattomien poissaolojen sattuessa suunniteltujen poissaolojen päälle"

"Asiakasvirtojen ennustaminen vaikeaa"

"Esim. sairaustapauksissa reagointi on vaikeaa. Kun palveluksessa on pienten lasten vanhempia, varahenkilöitä tulisi olla lähellä nopeasti saatavissa"

"Asiakasvirrat noin 100 000 rec apteekissa vaihtelee päivässä suuresti. Huiput heti aamulla ja sitten 16 – 18 välillä. Vakituiset tekevät 6 – 8 h/vrk. Aina runsaasti "päällekkäisiä" farmaseutteja töissä, vaikka ei ole riittävästi asiakkaita. Maaseudulle on mahdoton saada farmaseutteja muutamaksi tunniksi aamulla tai iltapäivällä"

"Vakituisen henkilöstön säännöllinen työaika, esim. 115h/3vkoa, on jäykkä systeemi. Joutuu "väkisin" tasamaan tunteja ja yleensä työntekijöitä on liian paljon tai liian vähän asiakasmäärään nähden. Tarvetta on kk alussa, juhlapyhien alla, ja tiettyinä viikonpäivinä enemmän, mutta henkilöstöä on nykyisillä TES:n ehdoilla vaikea saada mitoitettua tarpeen mukaan. Henkilöstössä pitäisi olla enemmän tuntityöntekijöitä, joille on määritetty min h määrä esim. 48h/3vkoa, mutta maksimi voi olla 115h/3vkoa. Vuokrafarmaseutilla tätä pystyy säätämään lähemmäksi tarvetta, mutta esim. Farentalla tuntihinta on kalliimpi, jos työpäivä on lyhyempi ja kustannus nousee korkeaksi. Vuokratyövoimaakaan ei välttämättä saa juuri siihen aikaan, kun tarve on"

"Vuokratyöntekijät täytyy tilata välillä hyvin paljon aiemmin kuin työvuorosuunnittelu tehdään; erityisesti kesää varten"

"En koe erityisiä haasteita. Ruuhkaheikiä ei koskaan pysty täysin ennakoimaan oli sitten töissä vakituista tai vuokrahenkilökuntaa"

"Pitkillä aukioloajoilla pelkällä omalla henkilöstöllä syntyy helposti aamu- ja iltavuorojen päällekkäisyyttä silloin, kun asiakkaiden määrä reseptipalveluissa on vähimmillään. Omassa henkilöstössä täytyy olla sopivasti täyspäiväisiä, 6-tuntisia ja iltaviikonlopputyöntekijöitä. Vuokratyöntekijöiden käyttö on tehokkainta, kun he osallistuvat sekä puolenpäivän että klo 16 –18 väliseen kiirehuippuun (työaika klo 10 –18). Vakituksille työntekijöille tämä välivuoro usein epämieluisa"

"Asiakasvirrat viikon ja kuukauden eri vaiheissa"

”Oikea ajoitus, vuokrafarmaseutin kalleus ja tietämättömyys talon säännöistä ja tavoista, vuokrafarmaseutin sairastuminen, joten apteekki jäi ilman apuvoimaa”

”Vuokrafarmaseutin joustava käyttö apteekissa edellyttää pitkäkestoisia sopimuksia vuokrafirman kanssa. Kuitenkin apteekissa tilanteet saattavat muuttua nopeasti ja sopimukset ovat jäykkiä. Optimi olisi muutama tunti per päivä mutta tähän ei vuokrasysteemi oikein taivu”

”Aina ei osaa ennustaa työvoiman tarvetta oikein, vuokratyöntekijä on otettu vaikka ilmanikin olisi pärjännyt. Vakinainen farmaseutti on tasan ne päivät, mitkä joskus sopimusta tehdessä on sovittu, väliaikaisesta tarpeenmuutoksesta välittämättä”

”Vaikea arvioida alkuvaiheessa henkilöstön tarvetta suhteessa asiakasvirtoihin”

”Liittojen sopimukset ja työajan lyhennykset jäykistävät rakennetta”

”Poissaolojen huono ennustettavuus”

”Tarpeen arviointi erittäin hankalaa, koska asiakkaiden liikkeitä ei voi ennustaa. Oman henkilökunnan työpanoksessa on myös tehostettavaa”

”Ennakointi, kesä hyvin säistä riippuvainen”

”Farmaseutin tarve tulee yleensä äkkiä, esim. useamman vakituisen sairastuessa”

”Asiakkaiden liikkumista ei voi tietää, eikä oman henkilökunnan sairastumisia tai muita pakollisia äkillisiä poissaoloja”

”Yllättävät tilanteet (esim. poissaolot eri syistä)”

”Sairaustapausten vuoksi joskus tarvitaan useampia vuokrafarmaseutteja yhtä aikaa, mikä ei ole meillä toimivaa”

”Muutostilanteissa haasteita riittää”

”Vakituinen: tarvitsee lomaa, on sairaana, on töissä, vaikka ei tarvita, pitää kouluttaa, ei pääse oikein eroon tilanteen muuttuessa. Vuokrafarmaseutti: yleensä tehokas ja keskittyy oleelliseen (=asiakaspalvelu), sairaana oleva korvataan, tilataan vaikka samalle päivälle tarvittaessa (sairaustapauksissa), ei vääntöä lomista, jos tyyppi ei miellytä, ilmoitus vuokrafirmaan”

”Haasteet ovat palkatun henkilöstön kohdalla. Vuokrafarmaseutin saa silloin, kun tarvitsee eivätkä siihen vaikuta sairaudet eivätkä perhevapaat”

”Esim. kesälomilla pitää katsoa tarkkaan milloin oikeasti tarvitaan lisähenkilökuntaa, eikä vain ottaa vuokrafarmaseuttia oman tilalle. Olisi hyvä myös

miettiä tarvitaanko vuokrafarmaseuttia aina 8h/päivässä vai riittäisikö esim. 6h tai vähemmän”

2) Ei haasteita

”Ei siinä ole mitään haasteita. Vuokrafarmaseutin saa helposti nopeallakin aikataululla ja ovat fiksua ammattilaisia”

”Ei mitään haasteita” (12)

”Farmaseuttista henkilökuntaa on joitakin loma-aikoja lukuun ottamatta riittävästi: kolme proviisoraa (1+2x0,5) ja kaksi kokoaikaista farmaseuttia. En koe tilanteen olevan mitenkään haasteellinen, kun voi tarvittaessa ottaa vuokratyöntekijän. Itse en pidä lomakautena pitkää lomaa, joten paikkaan yhtä farmaseuttista henkilöä tuolloin”

”Meillä vuokratyövoimaa käytetään koulutuksien, sairauslomien ja vuosilomien ja apteekkarin omien menojen vuoksi. Vakituinen henkilökunta mitoitettu minimiin, sillä Farenta mahdollistaa sijaisjärjestelyt”

”En ole miettinyt. Tässä on kysymys minun omasta hyvinvoinnista. Ei väärää rekrytointeja. Ei sairauslomatuuksia”

”Ei osaa sanoa” (3)

”En osaa sanoa, vuokrafarmaseuttia käytetty vain kesälomien paikkaamiseksi, jos ei muita sijaisia löydy”

”Käytämme vuokrafarmaseuttia vain vakituisten farmaseuttien vuosilomien tuuraajina. Ei mitoitusongelmaa”

”Pikkuapteekissa ei ongelmaa”

”Kun tarve on pientä, mitoittaminen on helppoa”

”Ei ongelmia. Vuokratyövoimaa tarvitaan ainoastaan sairauspoissaolojen yllättäessä, ja siihenkin hyvin harvoin”

”Mielestäni vuokrafarmaseutit toimivat hyvin äkillisten työvoimatarpeiden paikkaajina”

3) Farmaseuttien saatavuus

”Rekrytointiongelmat”

”Farmaseuttisen henkilöstön saatavuus paikkakunnalle”

”Vuokrafarmaseutin saaminen nopeasti esim. sairaustapauksessa” (3)

”Varmuus vuokrafarmaseutin saannista menee monesti liian myöhäiseen vaiheeseen. Mieluummin käytän omalla palkkalistoilla olevia henkilöitä, joilta olen saanut lupauksen olla töissä haluttuina päivinä (esim. kesäviikonloput)”

”Paikkakunnalla ei vapaata työvoimaa eikä vuokratyöntekijöitäkään”

”Vuokrafarmaseuttia et saa aina silloin kun haluaisit”

”Vuosilomittajaa ei ole löytynyt”

”Käytin vuokrafarmasistia tilanteessa, jossa yksi farmaseutti oli sairaana ja poissa, sen takia ja myöhemmin hänen lähdettyään yllättäen jouduin turvautumaan vuokrafarmasistiin kunnes sain tilalle uuden vakituisen farmaseutin. Haasteet olleet lähinnä siinä, että kesäaikaan saa farmasistin muutamaksi päiväksi akuuttiin tarpeeseen nopealla aikataululla”

”Isossa apteekissa isossa kaupungissa, missä voidaan lähes tunnilleen selvittää asiakashuiput, ja ottaa vuokrafarmaseutti näiksi muutamiksi tunneiksi niin on helppoa optimoida farmaseuttien tarve, ainakin mikäli uskoo Farentan palvelupäällikköä. Tilanne on aivan toinen pienemmällä paikkakunnalla ja kauempana Helsingin tai Kuopion seudusta. Ei vuokrafarmaseutti tule 100-200 kilometrin päästä tekemään muutamaa tuntia päivässä silloin tällöin”

”Osa-aikaista vuokrafarmaseuttia on vaikea saada tilapäisesti”

”Vuokrafarmaseuttia on hankala saada vain muutamaksi tunniksi esim. iltaisin, eli silloin kun todella tarvitaan”

”Vuokratyöntekijää hankala saada osaksi viikkoa tai esim. vain lauantaiksi”

4) Syrjäseudusta aiheutuvat kustannukset

”Syrjäseudulla vuokratyö on kallista, kun työntekijälle tulee matkakustannuksia ja majoituskustannuksia, jotka vuokrafirman täytyy ottaa huomioon”

”Syrjäseudulle vuokrafarmaseutin saanti haasteellista, kulut nousevat asumiskulujen myötä korkeuksiin”

”Pitkien matkojen taakse ei saa vuokratyövoimaa vain osa-aikaiseen tarpeeseen. Kun tarvitaan työvoimaa, se on otettava koko päiväksi, vaikka töitä ei riitä esim. iltapäivällä. Tämä lisää turhia kustannuksia.”

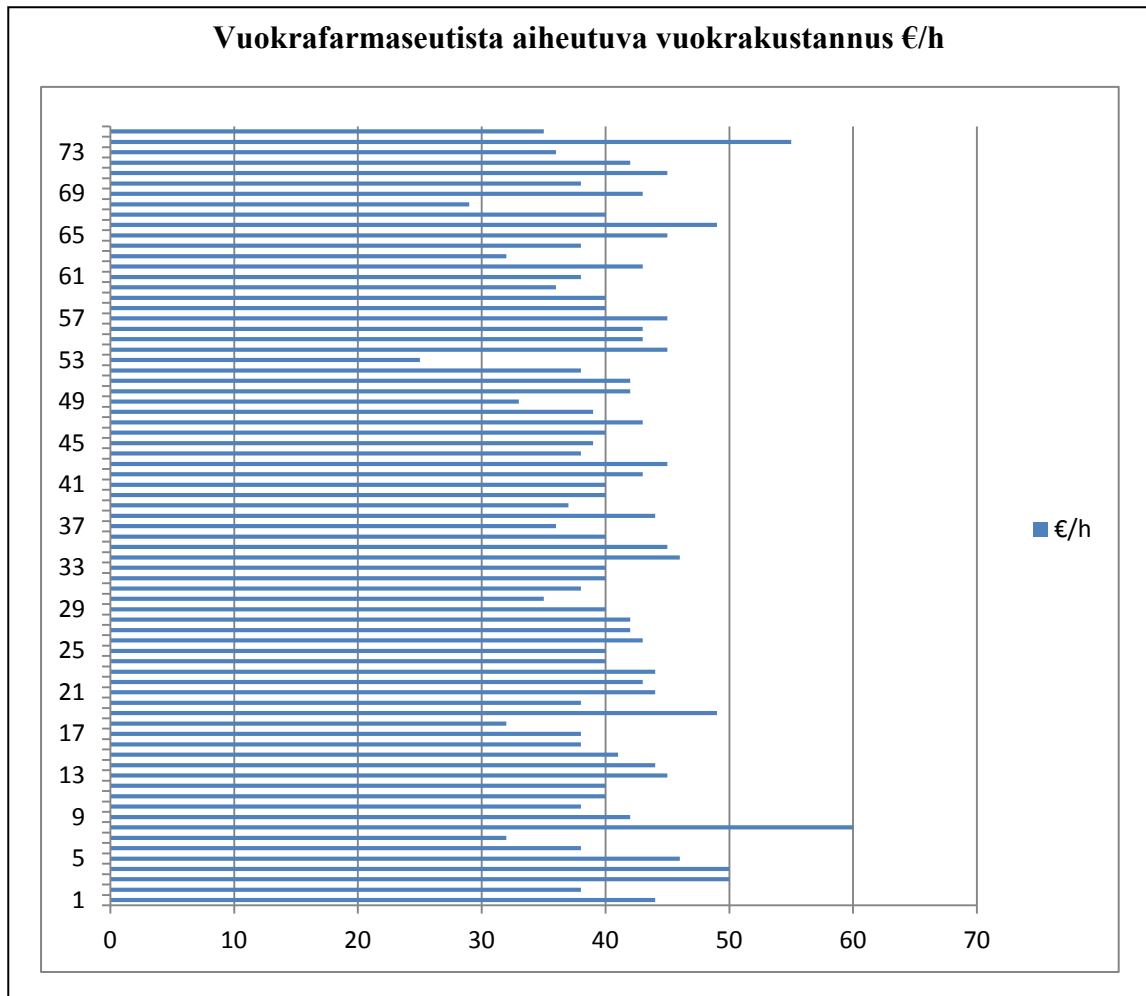
”Syrjäseudulle vakituiseen työsuhteeseen ei farmaseutit halua tulla pitemmäksi aikaa. Työpaikan maantieteellinen sijainti rajoittaa mahdollisia tulijoita. Tällöin vuokrafarmaseutit ovat ainoa ratkaisu. Jos farmaseutin perhe on asettunut paikkakunnalle ja puolisolle on töitä, tilanne on toinen”

5) Vuokraamisen kallis hinta

”Hinta”

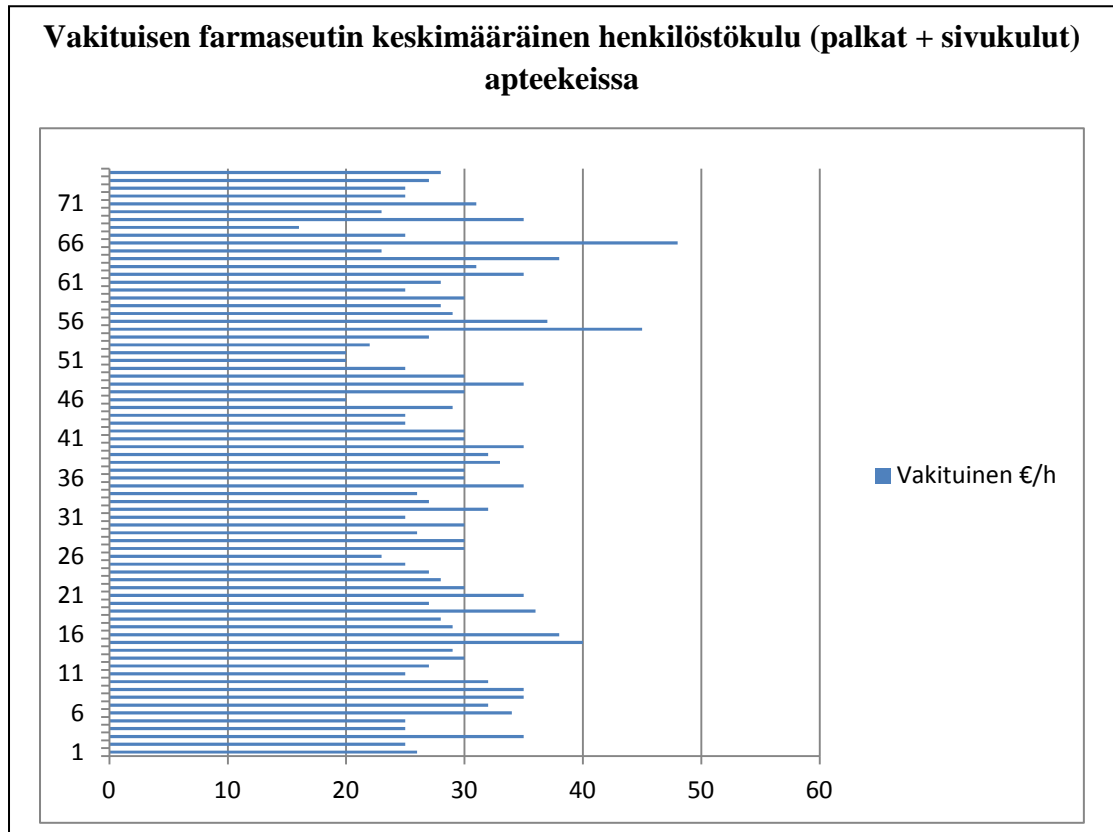
”Vuokrafarmaseutit ovat kalliita suhteessa omalla palkkalistoilla oleviin henkilöihin, sen tähden niitä ei kannata käyttää kovin paljon”

Apteekkareilta selvitettiin palveluntarjoajan (=vuokrayritys) vuokrafarmaseutista aiheutuva vuokrakustannus (€/h). Apteekkareista 4 eivät halunneet ilmoittaa kustannuksia. Alin perittävä vuokrakustannus oli 25e euroa tunnilta ja suurin 60 euroa tunnilta. Suurimmassa osassa apteekkeja vuokrakustannus ilmoitettiin olevan 32 – 45 euron tunnilta välillä. Kuvassa 8 on esitetty apteekkien ilmoittamat vuokrakustannukset (€/h).



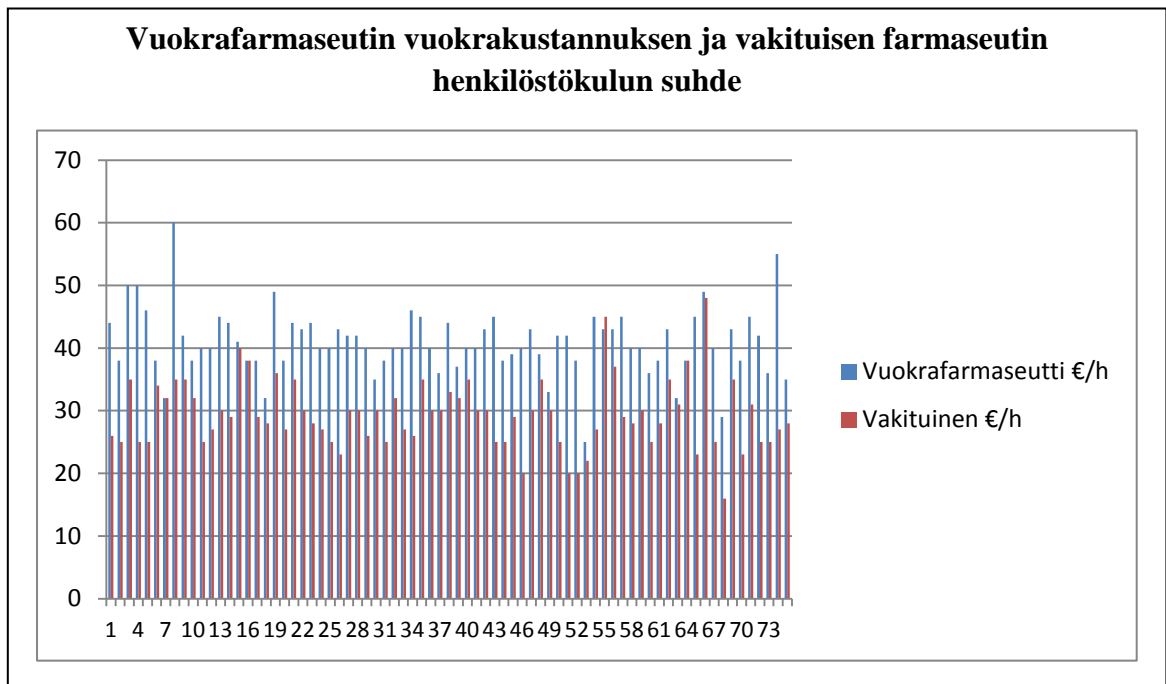
Kuva 8. Vuokrausyrityksen vuokrafarmaseutista veloittama vuokrakustannus €/h kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Apteekkareilta selvitettiin vakituisen farmaseutin keskimääräinen henkilöstökulu (palkat ja sivukulut) apteekeissa. Alin ilmoitettu kustannus oli 16 euroa tunnilta ja ylin kustannus 48 euroa tunnilta. Vain 6 apteekeissa kustannukset menivät 35 euron tuntikustannuksen ylitse. Lähes kaikki apteekit ilmoittivat vuokrakustannusten olevan 20 – 35 euroa tunnilta. Kuvassa 9 on esitetty vakituisen farmaseutin keskimääräinen henkilöstökulu €/h (palkat + sivukulut).



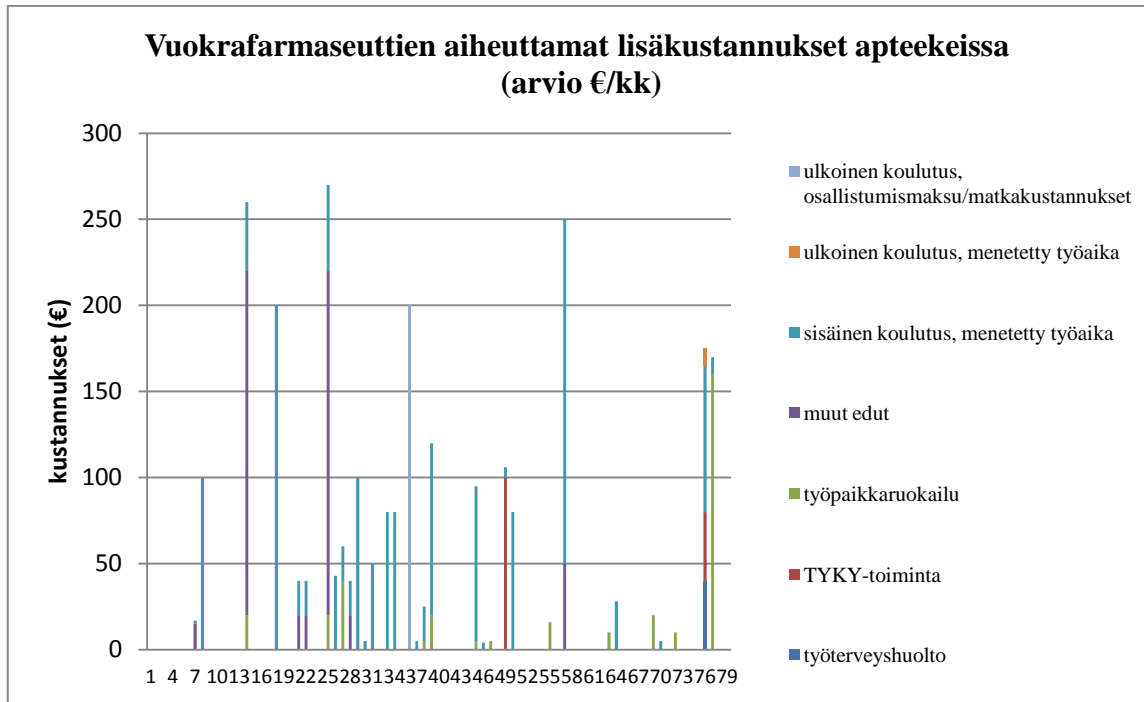
Kuva 9. Apteekeissa vakituisesti työskentelevien farmaseuttien keskimääräinen henkilöstökulu €/h (palkat ja sivukulut) kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Kuvassa 10 on esitetty apteekkien ilmoittamat vuokrafarmaseutin vuokratukustannuksen ja vakituisen farmaseutin henkilöstökulun (palkat + sivukulut) keskinäinen suhde. Lähes kaikissa apteekeissa vuokrafarmaseutista aiheutuvat kustannukset olivat suuremmat verrattuna vakituisen farmaseutin henkilöstökuluun.



Kuva 10. Apteekkien ilmoittamat vuokrafarmaseutin vuokrakustannuksen ja vakituisen farmaseutin henkilöstökulun (palkat + sivukulut) keskinäinen suhde kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Kyselytutkimuksessa selvitettiin, mitä lisäkustannuksia arviolta vuokrafarmaseuteista aiheutui vuokrayritysten veloittaman vuokrahinnan lisäksi. Apteeekeista 33 (41,8 %) ilmoittivat lisäkuluista. Eniten kustannuksia aiheutui vuokrafarmaseuttien sisäisistä koulutuksista (menetetty työaika). Muihin etuihin sekä työpaikkaruokailuun ilmoitettiin aiheuttavan kuluja.



Kuva 11. Kyselyyn vastanneille apteekeille aiheutuneet lisäkustannukset vuokrafarmaseutista vuokrakustannuksen lisäksi, (n=79).

Apteekkareilta selvitettiin, miten he seuraavat henkilökohtaisesti vuokrafarmaseuttien työtehokkuutta. Vastaukset jaoteltiin seuraavasti: ei seurata työtehokkuutta, kvantitatiivinen seuranta, kvalitatiivinen seuranta:

1) Ei seurata työtehokkuutta

”Ei mitenkään” (25)

”Vuokrafirman farmaseutti on koko ajan asiakaspalvelussa, jos muut ovat vaikka sisäisessä koulutuksessa tai ulkoisessa koulutuksessa samaan aikaan”

”En mittaa vuokratyöntekijän tehokkuutta, mutta olen todennut, että vuokratyöntekijä on monesti hyvin koulutettu, siis lisäkoulutettu”

”En seuraa, ovat yleensä hyvin aktiivisia”

”En käytä mittareita, ovat olleet pääsääntöisesti hyvin tehokkaita ja ahkeria ja osaavat tehtävänsä”

”Vuokrafarmaseutin käyttö uutta, ja tilapäistä toivottavasti, ei tarvetta seurantaan. Jos seuraan, katson kokonaismyyntiä”

2) Kvantitatiivinen seuranta

”Rec/pv” (15)

”Apteekkijärjestelmän tilastot, ei säännöllistä seuranta”

”Reseptit ja myynti/pv” (4)

”Reseptien lukumäärä / kk” (6)

”Kokonaismyynti €/tunti” (2)

”Reseptien lkm. myynti, asiakkaiden määrä, myynnin kokonaismäärä”

”Reseptien lukumäärä, asiakaskyselyt (proviisori tekee)”

”Reseptit/työpäivä, lisämyynti/työpäivä, kokonaismyynti/työpäivä”

”Käytämme heitä hyvin vähän. Res/pv. Huonoja ei oteta uudestaan”

”Reseptien lkm, olemalla läsnä (pieni apteekki)”

”Reseptien lukumäärä/maksettu tunti”

”Myynti /päivä ja as/päivä”

”Asiakasgraafikka tuntikohtaisesti (asiakasvirta suhteessa työvoiman määrään)”

”Pienessä 1–3 farmasistin yhteisössä ja perinteisessä ”tiskiapteekissa” mittaaminen vaikeaa eksakteilla henkilökohtaisilla mittareilla. Reseptit/pv/kk, asiakkaat/pv/kk, myynti/pv/kk käytössä yleismittareina ja vertailu edelliseen vuoteen. Kaikki farmaseuttiset työt tehdään yhdessä, vuokrafarmaseutti lähinnä reseptipalvelussa ja itsehoitopalvelussa vakituisten tehdessä kotihoitoja, palvelutaloja jne”

”Palveltujen asiakkaiden määrä, kokonaismyynti”

”Reseptien lukumäärä verrattuna keskiarvoon apteekissa”

”Käsiteltyjen reseptien lkm/kk, seuraan myös työskentelyä yleisesti ja silmämääräisesti”

”Rec/vuoro, keskimyynti”

”Reseptien lukumäärä, kokonaismyynti”

”Myynti/kk. Lisämyynti/kk”

”Reseptien lkm/päivässä, kokonaismyynti €/kk”

”Reseptien lkm, yleiskäyttäytyminen, seikkailu netissä, kännykän sipsuttaminen, jos näitä jälkimmäisiä ilmenee, ilmoitan että emme enää halua tätä henkilöä”

3) Kvalitatiivinen seuranta

*"Ei systemaattista seurantaa, pienessä paikassa "laatu" menee "työtehon" ohi..
Asiakaspalvelun laadukkuus/ystävällisyys/joustavuus"*

"Ei mitata, ainoastaan asiakastyytyväisyydellä"

"En seuraa mittareilla. Pienessä apteekissa sen näkee ja kuulee"

"Työskentelen itse rinnalla"

Vastaavasti palkkasuhteessa olevan vakituisen farmaseutin työtehokkuuden seurantaa kysyttiin. Vastaukset jaoteltiin seuraavasti: ei seurata työtehokkuutta, kvantitatiivinen seuranta, kvalitatiivinen seuranta:

1) Ei työtehokkuuden seurantaa

"En seuraa" (3)

"En millään" (4)

"En mittaa työntekijöideni työtehokkuutta rahallisesti"

"Ei seurata säännöllisesti"

" _ "

"Ei mittareilla. Asiakkaat palvellaan mahdollisimman yksilöllisesti, mutta jouhevasti. Pienessä apteekissa ei ole asiakkaita koko ajan ollenkaan"

"Ei henkilötasoista seurantaa"

"En seuraa mittareilla. Pienessä apteekissa sen näkee ja kuulee. Ei kannata enempään panostaa, koska sivuapteekilla on yksi farmaseutti, joka siellä joka tapauksessa on oltava, ja pääapteekilla 0 – 1 farmaseuttia tilanteen mukaan"

"Ei mittareita"

"Ei"

"Ei mitata säännöllisesti"

"Emme seuraa farmaseuttien tehokkuutta"

2) Kvantitatiivinen seuranta

" Rec lkm /v"

"Myynti / kk"

"Käsikauppamyynti"

"Reseptimäärällä"(2)

"Vakituiset farmaseutit osallistuvat monipuolisesti myös apteekin kehitysprojekteihin sekä lääkevalmistukseen ja hoitokotitilausten toimittamiseen, joten reseptien lkm/kk tai kokonaismyynti/kk ei anna oikeaa kuvaa tehdyn työn määrästä ja tuottavuudesta"

"Apteekkijärjestelmän tilastot, työvuorolistat, palaute (asiakkaat, Kela, työyhteisö), ei säännöllistä seuranta"

"Reseptit, myynti ja mutu"

"Reseptit/päivä ja keskiosto"

"Emme ole säännöllisesti seuranneet, koska pienessä apteekissa tulos on lähes sama. Joskus katsottu kokonaismyyntiä/farmaseutti"

"Reseptien lkm/ kk" (3)

"Recmyynti, kokonaismyynti"

"Kokonaismyynti & res.lkm"

"Rec/h, myynti/h"

"Reseptit/kk, kokonaismyynti€/kk, keskiosto€"

"Reseptien lkm/kk, Itsehoidon keskiostos, kokonaismyynti e/kk"

"Asiakasmäärät, reseptuuri, kokonaisliikevaihto"

"Reseptien lukumäärä, asiakaskyselyt (proviisori tekee), kampanja aktiivisuus yms"

"Res.lkm/pv" (2)

"Reseptit/työpäivä, lisämyynti/työpäivä, kokonaismyynti/työpäivä"

"Rec/pv/h"

"Reseptien keskiarvo/h"

"Reseptien määrä/kk ja kokonaismyynti/kk"

"Reseptien lukumäärä/kk/päivä/tunti, Liikevaihto/kk/päivä/tunti. Yksittäisen farmaseutin tehokkuutta ei pystytä mittaamaan"

"Reseptien lkm, silmillä ja korvilla"

"Reseptit" (3)

"Reseptien määrä/maksettu tunti; reseptien määrä/työvuorolistan mukaiset reseptipalvelutunnit"

"Kokonaismyynti €/kk"

"Rec/päivä/kk ja eurot = ko. myynti/kk"

”Kokonaismyynti, erityiset työtehtävät”

”Reseptit, myynti, asiakasmäärät, muut tehtävät kuten kampanjoiden toteutus, koulutusten pito, ohjeiden teko, muiden tehtävien toteutus”

”Reseptit/pv ja reseptit/kk”

”Asiakasgrafiikka tuntikohtaisesti (asiakasvirta suhteessa työvoiman määrään)”

”Pienessä 1–3 farmasistin yhteisössä ja perinteisessä ”tiskiapteekissa” mittaaminen vaikeaa eksakteilla henkilökohtaisilla mittareilla. reseptit/pv/kk, asiakkaat/pv/kk, myynti/pv/kk käytössä yleismittareina ja vertailu edelliseen vuoteen. Kaikki farmaseuttiset työt tehdään yhdessä, vuokrafarmaseutti lähinnä reseptipalvelussa ja itsehoitopalvelussa vakituisten tehdessä kotihoitoja, palvelutaloja jne”

”Palveltujen asiakkaiden määrä, kokonaismyynti, muu oheistyön tekeminen”

”Rec / pv”

”Kokonaismyynti/kk”

”Ei tarvetta seurata säännöllisesti, välillä katson reseptien lukumäärää, myynnin keskiarvoa ym. mutta en säännöllisesti”

”Rec / kk” (2)

”Reseptien lukumäärä, Kokonais- ja lisämyynti reseptilääkkeiden lisäksi”

”Rec/kk ja kokonaismyynti €/kk”

”Rec/vuoro, keskimyynti”

”Reseptien lukumäärä, kokonaismyynti”

”Myynti/kk. lisämyynti/kk, poissaolot”

”Rec lkm, myynti”

”Reseptien lkm/päivässä, kokonaismyynti €/kk, myyntitavoitteiden seuranta (kampanjatuotteiden myynti)”

”Vapaa kaupan myynti. reseptien lukumäärä”

”Jokaiselle työntekijälle on apteekissamme omat bonustavoitteensa, osalla heistä on mm. kokonaismyyntiin perustuva tavoite. Työtehokkuutta seurataan useammalla eri mittarilla”

”Rec lkm, palaute”

”Käsiteltyjen reseptien lkm/kk. Seuraan myös työskentelyä yleisesti ja silmämääräisesti”

”Reseptit/kk, lisämyyntituloste, kassalyönnit”

3) Kvalitatiivinen seuranta

”Näppituntumalla, kun itse olen suurimmaksi osaksi asiakaspalvelussa mukana”

”Ei systemaattista seurantaakaan, pienessä paikassa ”laatu” menee ”työtehon” ohi.. asiakaspalvelun laadukkuus/ystävällisyys/joustavuus, yhteistyö ja innostuneisuus omaan työhön parhaita ominaisuuksia, tosin niitä ehkä vaikea mitata”

”Ei mitata, ainoastaan asiakastytyytyväisyydellä”

”Oma ja proviisorin arvio”

Apteekkareiden näkemystä kysyttiin siitä, onko vuokrafarmaseutin käyttö kalliimpaa kuin palkatun farmaseutin käyttö vuositasona. Seuraavia vastauksia kirjattiin:

1) Vuokrafarmaseutti kalliimpi

”On reilusti tällä alueella, kaupungissa varmaan eri juttu”

”On, vakituinen tuntee asiakkaat ja selviää nopeammin töistä, vuokraihmisen täytyy aina perehtyä tarkemmin”

”On, vuokrafirman on myös tuotettava”

”Kyllä, koska vuokrakustannuksiin sisältyy niin paljon matka- ja asumiskuluja, koska lähistöllä ei ole vuokrafarmaseutteja”

”On ja ei. Sehän riippuu oman porukan poissaoloista, nehan maksaa. Tällä hetkellä vuokrafarmaseutti on kalliimpi, mutta usein myös motivoituneempi eikä valita pikkuasioista: esim. ei laske sitä onko itsellä sama määrä iltavuoroja tai lauantaivuoroja kuin kollegalla”

”On – tuntihinnan”

”On kalliimpaa paitsi jos oma henkilökunta sairastaa paljon”

”On” (5)

”Kyllä, koska pysyvä osa-aikainen farmaseutti on edullisempi vaihtoehto”

”Kyllä on, sillä mm. vuokratyöntekijän majoittaminen on myös lisämaksu. Aiemmin, kun pidin enemmän ja pidempään vuokratyöntekijöitä, totesin henkilöstömenojen olleen korkeammat kuin nykyään, kun lomat kiertävät, apteekkari osallistuu asiakaspalveluun jne”

”Kalliimpaa. Ilmoitetussa farmaseutin keskimääräisessä palkat+sivukulut on mukana palkka+vakuutukset+eläkemaksut+sotu+vuosilomakulut, mutta ei sairauslomakuluja, koulutusta ym. vaikeasti arvioitavia kuluja. Käytän useampaa vuokrafirmaa, tuntihinta vaihtelee 35,00 – 38,40+ lisät”

”Kyllä, ei kai vuokrafirmoja olisi, elleivät he ottaisi provisiota tästä toiminnasta”

”Tuntipalkka on huomattavasti kalliimpi. Toisaalta vuokratyöntekijästä ei aiheudu sairauspoissaoloja eikä lomakorvauksia ym. sosiaalivakuutusmaksuja”

”Paljon kalliimpaa, koska tuntitaksa on paljon enemmän kuin vakituisen farmaseutin kulut”

”On jonkin verran kalliimpaa”

”Kyllä on, tuntikustannukset + yöpymiskustannukset tekee siitä kalliimman”

”On. Laskimme. Laskelmissa on huomioitu myös keskimääräiset poissaolot apteekissamme”

”On kalliimpaa, jos joutuu käyttämään 4–5pv viikossa jatkuvasti”

”Hieman kalliimpaa”

”On se varmaan, mutta saan tällä itselleni hyvinvointia, jota ei voi rahalla mitata”

”On. Sairaspoissaoloja on vakituisella henkilöstöllä suhteellisen vähän ja jos niitä on, apteekkari ja proviisori tekee tarvittaessa pitkää päivää, jotta pärjätään ilman sijaista eli sairaspöissaolojen sijaisuuksista tulee vähän kuluja. Tuntitaksa vuokrafarmaseutilla on selvästi kalliimpi kuin itsepalkatulla ja oikeastaan sairaspöissaolot on ainoa todellinen ero, joka kustannustasoon vaikuttaa, sillä vuokrafarmaseuttiakaan ei saa optimoitua niin hyvin, että kok. kustannustaso jäisi alhaisemmaksi vakituisen henkilöstön ollessa kuitenkin "pakosti" talossa. Farmaseutteja on ollut hyvin palkattavissa myös kesälomasijaisuuksiin”

”On kalliimpaa, vaikka huomioidaan, ettei mene sivukuluja. ainakin näin on, jos vakit. henkilökunnalla ei ole pitkiä sairauslomia. Vuokrafirman tuntihinnassa on kyllä huomioitu nämä ylimääräiset kulut”

”Oletan, että on. En ole koskaan laskenut tarkasti, sivukulujen osuutta vakituisen henkilökunnan osalta tulee helposti aliarvotettua”

”Kyllä. Palkattu farmaseutti tekee myös asiakaspalvelua tukevia tehtäviä apteekissa ja lääketilausten käsittelyä ja annosjakelua, joista apteekin pääasiallinen tulo tulee.

Vuokrafarmaseutti toimii asiakaspalvelussa ja mikäli asiakkaita ei tule apteekin ovesta (mitä ei voi ennustaa) tulee tunne, että maksetaan "turhasta".

"Hieman kalliimpaa, mutta ei tarvitse maksaa sairauslomista"

"Kyllä, mikäli tekee säännöllistä työaika (115 h/3 viikkoa). Ei, mikäli osaa mitoittaa tarpeen oikein ja tilaa farmasistin vain ruuhkapäiviin ja ruuhka-aikoihin"

"Vuokrafarmaseutti on kalliimpi, tarvitsee vain tehdä yksinkertainen laskutoimitus"

"On, jos tekevät saman työajan. Meillä on vain pakollinen työterveyshuolto, ei luontaisetuja"

"Palkkasummia en tiedä. Olen lomalla. Minusta tuntuu, että vuokraamalla saan paremmin työntekijän vain tarvittaviin päiviin. Se on sinänsä kalliimpaa, mutta palkatulla joutuisin antamaan työtunteja muinakin päivinä, jotta saisimme tasaiset määrät tunteja eri viikoille"

"Vuosi tasolla vuokrafarmaseutin käyttö kalliimpaa, Tunti kustannukset suuremmat"

"On. Tähän tulokseen päätyy, jos on suorittanut peruskoulun matematiikan edes välttävästi"

"Kyllä. Viimeksi käytetty v. 2014 ja ainakin silloin piti maksaa majoituskin 80€ per pv"

"On kalliimpaa. Kokonaistyöajasta vuokratyöntekijät täyttävät noin 22 %, mutta farmaseuttisen henkilöstön henkilöstömenosta vuokratyöntekijöiden osuus on noin 25 %"

"Jonkin verran. Lasketaanhan palkattuun väkeen vielä työterveyshuolto, eläkkeet yms."

"Kyllä luulisin. Mutta toisaalta olisi hyvä itsellekin verrata kuluja oman henkilökunnan todellisiin palkkakustannuksiin henkilösivukuluineen"

"Kyllä. Jos vuokrafarmaseutti tekisi saman tuntimäärän kuin vakituinen farmaseutti, se tulisi kalliimmaksi. Vakituisen henkilökunnan käyttö on joustavampaa ja sitä voi olla apteekissa enemmän kuin vuokrafarmaseutteja. Jos käyttäisimme pelkästään vuokrafarmaseutteja, henkilökunta pitäisi olla mitoitettu äärimmäisen tiukalle"

"On tuntikustannuksella kalliimpaa, mutta tehokkuusvaikutus suurempi kuin tuntihinnan ero. Tällöin huomioitu työteho sekä oman henkilökunnan palkalliset

poissaolot (pitkät lomat, työnantajan yksin kustantamat sairauslomat, koulutuspäivät) ja muut etuudet (työterveyshuolto, ruokaetu, TYHY-toiminta, liikuntasetelit ym.). Merkittävä hyöty vuokrafarmaseuteista (isolta yritykseltä vuokrattuna) on se, että tilattuun työvuoroon tulee aina farmaseutti. Apteekkarin ja työtovereiden ei tarvitse kantaa huolta äkillisistä sairastumisista tai lasten tai sukulaisten sairastumisista. Parantaa työilmapiiriä”

”Ei kokemusta, mutta huhut kertoo, että on...”

”Mutu-tuntumalla vuokrafarmaseutin käyttö on kalliimpaa, mutta en ole laskenut tarkasti”

”On, selviää vuokratyövoiman laskuista”

”No riippuu, mistä roikkuu. Yksittäistä tuntia vertaamalla kyllä, mutta sen avulla ei tarvitse palkata vakituista "varafarmaseuttia”

”Kyllä, koska onhan se, kun oma farm. tekee 6 h/päivä ja vuokrafarmaseutti pitäisi ottaa 8 h/päivä -> VISSI ERO!”

”On kalliimpaa. Laskemalla. Vuokrafarmaseutti maksaa meille n. 5 800 euroa/kk kokopäiväisenä. Asiakkaat eivät pidä vaihtuvista kasvoista, asiakassuhde kärsii”

”Kyllä euromääräisesti, laskettu. Mutta helppouden kannalta katsottuna otan mieluummin varman optimoidun työntekijän kuin epävarman jokapäiväisen sijaisen, jolle ei joka päivä ole tarvetta”

”Tarvittaessa voi maksaa kalliimman hinnankin, mutta jatkuvasti käytettynä tulee kalliiksi. Hintaero on kuitenkin n. 8 euroa/h. Pari päivää viikossa menettelee, mutta isommat tuntimäärät ovat jo liian kalliita. Käytän sen verran vähän, että sillä ei ole apteekin taloudelle tällä hinnalla suurta merkitystä, mutta harkitsen joka kerta, kun vuokrafarmaseuttiin päädytään. Pidän omasta henkilökunnasta jo pelkästään tiedonkulun takia sekä omasta me-hengestä”

”Vuokrafarmaseutti kalliimpi, mutta jos resurssitarve 0,5 hlö/vuosi (loma-ajat, sairauslomat yms.), niin "osavuotisia" työntekijöitä huonosti tarjolla”

”Kyllä. Vakituisen henkilöstön kokonaiskustannukset/vuokratyöntekijä/v, selviää kirjanpidosta”

”Huomattavasti kalliimpaa”

”On kalliimpaa mutta helppoa. Ei ainakaan tarvitse rekrytoida, kun ei aina tiedä, miten taloudellisesti menee”

”Tuntikustannus on suurempi. Mutta joku arvo on omalla lomalla, olen pitänyt oman lomani ajan vuokrafarmaseuttia varmistaakseni, että pystyn pitämään, jos vaikka joku sairastuu tms. Työtyytyväisyys on parempi muun henkilökunnan joukossa. Myös kun ollut isompi projekti esim. auditointiin valmistautuminen etc. olemme joskus ottaneet vuokrafarmaseutin varmistamaan, että projekteihin on aikaa”

2) Vuokrafarmaseutti halvempi

”Ei ole, jos otetaan vain tilapäisesti ja oikeasti silloin, kun on tarve”

”Vuositasolla osa-aikainen vuokrafarmaseutti tulee halvemmaksi kuin kokoaikainen oma farmaseutti. Kukaan ei halua tulla töihin vain pariksi päiväksi viikossa”

”Ei, mikäli käytetään vain poikkeustilanteissa, kun on äkillisiä poissaoloja tai erityisin kiireistä aikaa kuten vuoden vaihteessa”

”Ei ole kalliimpaa, vakituinen väki on hyvin paljon poissa (lomat 39 pvä + sairauspoissaolot, joita hyvin paljon)”

”Ei”

”Riippuu ikälisistä. Vuokrafarmaseutti on halvempi kuin kallein farmaseuttini (ja tehokkaampi)”

”Ei, koska vuokrattu on töissä vain tarvittavina päivinä”

”Tilapäiseen tarpeeseen voi olla jopa edullisempi. Voi ottaa vain 6 h/pv ja ei joka päivä, kun vakituinen olisi 8 h joka päivä”

”Tässä tapauksessa ei, kun vuokrafarmaseuttia käyttö niin vähäistä”

”Säästää pitäisi syntyä kokonaisuudessa kaikki muut tekijät huomioiden”

”Ei ole, koska pystyy palkkaamaan vain tarpeen mukaan”

”Ei, mikäli vuokrafarmaseutti on töissä vain tarpeen mukaan eikä sopimuksella jatkuvasti”

”Ei varmasti, kun ottaa huomioon henkilösivukulut, henkilöstölahjat, työterveyshuollon ja muut välilliset kustannukset. Pienessä apteekissa ei tosin pysty kaikkia optimoimaan”

”Ei tule kalliimmaksi. Ei ole sairaspäiviä, joista pitää maksaa. Ei lasten sairauksia, perhevapaita eikä muutakaan tekemättömän työn palkanmaksua”

”Ei, vapaaehtoiset sivukulut puuttuvat (liikunta- ja kulttuuriseteli, lauantaityön lisähyvitys, koulutuskulut yms)”

”Jos on pysyvä sama vuokrafarmasetti, jota ei siis tarvitse jatkuvasti perehdyttää, hän ei ole kalliimpi”

”Minulle ei, koska vuokrafarmaseutti tekee myös puolikkaita päiviä (pelkät iltatunnit). Kokoaikaiseen farmaseuttiin ei ole tarvetta. Palkattua farmaseuttia ei ole helppo saada tällaiseen tarpeeseen”

”Näkisin, että vuokrafarmaseutti tulee edullisemmaksi kuin vakituisen palkkaaminen varsinkin, jos tarvitaan esim. muutamana päivänä viikossa tuuraamaan sekä lomilla. Lisäksi apteekkari ei joudu maksamaan vuokratyövoimasta sivukuluja, sairauspoissaoloja tai lomakorvauksia”

”Ei ole; palkatun farmaseutin kohdalla kustannuksia nostavat (riippuu toki tilanteesta ja henkilöstä) sairauspoissaolot, koulutus jne.”

3) Ei osaa sanoa / Ei eroa

”Todellisen tehdyn työtunnin hinta taitaa olla aika sama kun vielä yhtälöön ottaa tehdyn työmäärän”

”Riippuu tilanteesta ja farmaseutin työnlaadusta. Laadukkaasta ja hyvästä työtekijästä kannattaa pitää kiinni vaikka olisi kalliimpaa kuin vuokraus, pienessä apteekissa varsinkin.”

”Vaikea sanoa, kun käytämme korkeintaan 8 viikkoa /vuosi vuokrafarmaseuttia”

”Riippuu apteekin sijaintipaikkakunnasta. Kaupunkiin on helppo saada vuokrafarmaseutteja tarpeen mukaan. Maalle pitkien välimatkojen päähän farmaseutit (vuokra ja myös omat) tulevat vain kokoaikaiseen työhön. Kaupungissa voi vuokrafarmaseuttien käytön rakentaa tunneittain tarkasti työntekijätarpeen mukaisesti. Työ tarpeeseen optimoituina vuositasolla vuokrafarmaseuttien kustannukset eivät ole suurempia kuin oman henkilökunnan aiheuttamat kustannukset. Lomat, vapaapäivät ja sairauspoissaolot eivät aiheuta lisäkustannuksia tai stressiä vakitukselle henkilökunnalle kun työvoiman saanti on varmaa vuokrafirman kautta. Toisaalta maalla työtekijätarve on painottunut yleensä aamuun. Koko päivä vuokrahenkilön voimin aiheuttaa hieman korkeampia kustannuksia kuin oma henkilöstö. Kun lasketaan kaikki oman henkilöstön

aiheuttamat kustannukset yhteen ja verrataan vuokratyövoiman kustannuksiin, muistaen rekrytoinnin helppouden, ero ei mielestäni ole kestävä”

”Laskettuna vain sen toimipisteen kustannuksilla, jossa vuokrafarmaseutti on, yhtä kallista johtuen omista kallispalkkaisista farmaseuteista (henk koht lisiä ym)”

”Ei voi sanoa vähäisen kokemuksen vuoksi”

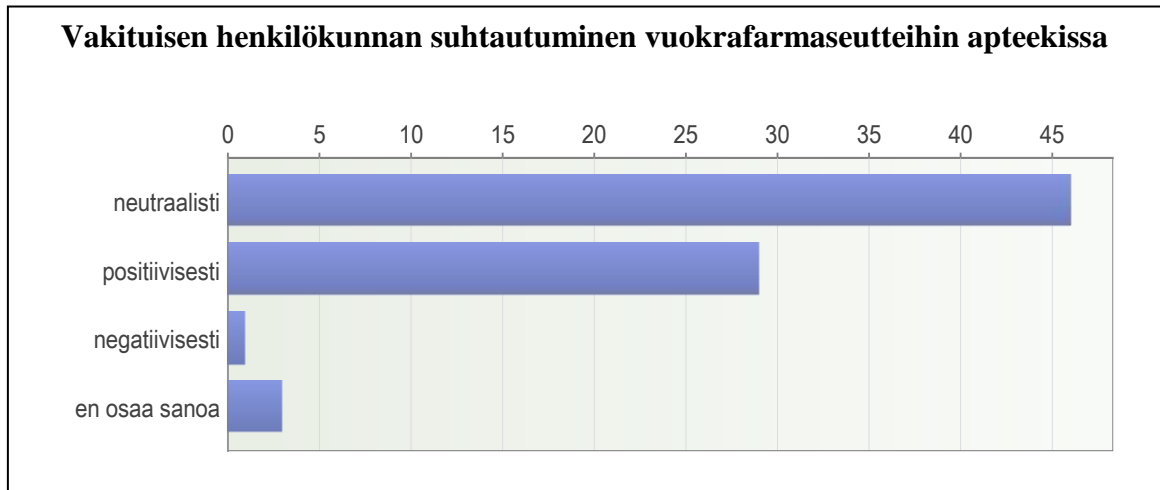
Keskeiset tulokset vuokrafarmaseuttien käytön vaikutuksesta apteekkien talouteen:

- Vuosilomat ja sairauspoissaolot olivat suurimmat yksittäiset syyt vuokrafarmaseuttien käyttöön.
- Vuokrafarmaseuttien käyttö on ollut pääasiassa tarpeen mukaista, sen hetkiseen tilanteeseen liittyvää sekä epäsäännöllisten tuntien tekemistä.
- Yli puolet apteekkareista ilmoitti vuokrafarmaseuttien käytön osuuden vuositasolla palkkasuhteessa oleviin farmaseutteihin verrattuna olevan 5 % tai alle.
- Henkilöstötarpeen ennustaminen oli suurin yksittäinen apteekkareiden kokema haaste vuokrafarmaseuttien optimaaliseen käyttöön.
- Lähes kaikissa apteekeissa vuokrafarmaseutista aiheutuvat kustannukset olivat suuremmat verrattuna vakituisen farmaseutin henkilöstökuluun.
- Vuokrafarmaseuttien työtahokkuutta seurataan vähemmän kvantitatiivisilla mittareilla verrattuna palkkasuhteessa oleviin farmaseutteihin.

10.3 Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutukset työyhteisöön ja työilmapiiriin

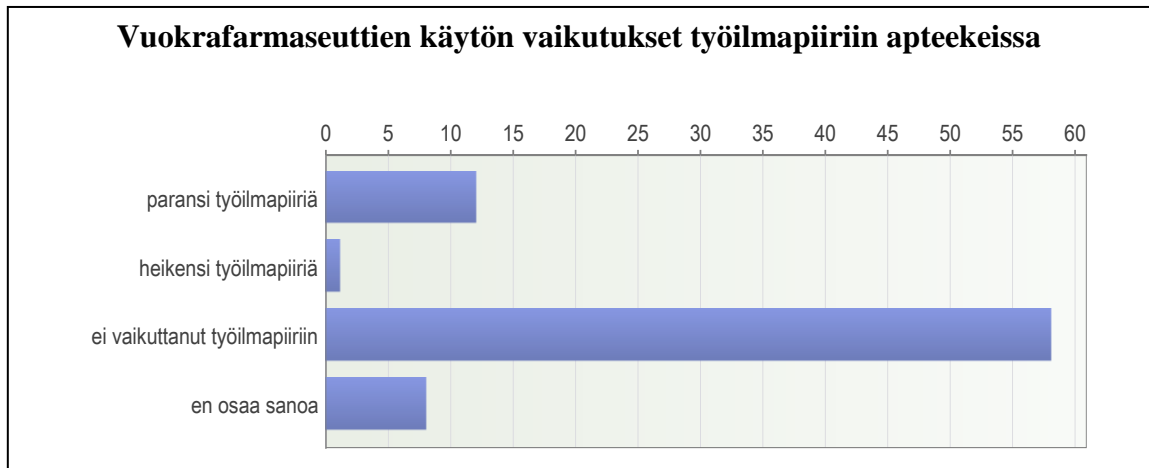
Vakituisen henkilökunnan suhtautumista vuokrafarmaseutteihin kysyttiin apteekkareilta. Apteekkien henkilökunta suhtautuu apteekkareiden mukaan vuokrafarmaseutteihin neutraalisti 46 vastausta (58,2 %), positiivisesti 29 vastausta

(36,7 %) ja negatiivisesti vain 1 vastaus (1,3 %). Apteekkareista kolme (3,8 %) ei osannut kuvailla henkilökunnan tuntemuksia vuokrafarmaseutteja kohtaan. Kuvassa 12 on esitetty apteekin vakituisen henkilökunnan suhtautumista vuokrafarmaseutteihin.



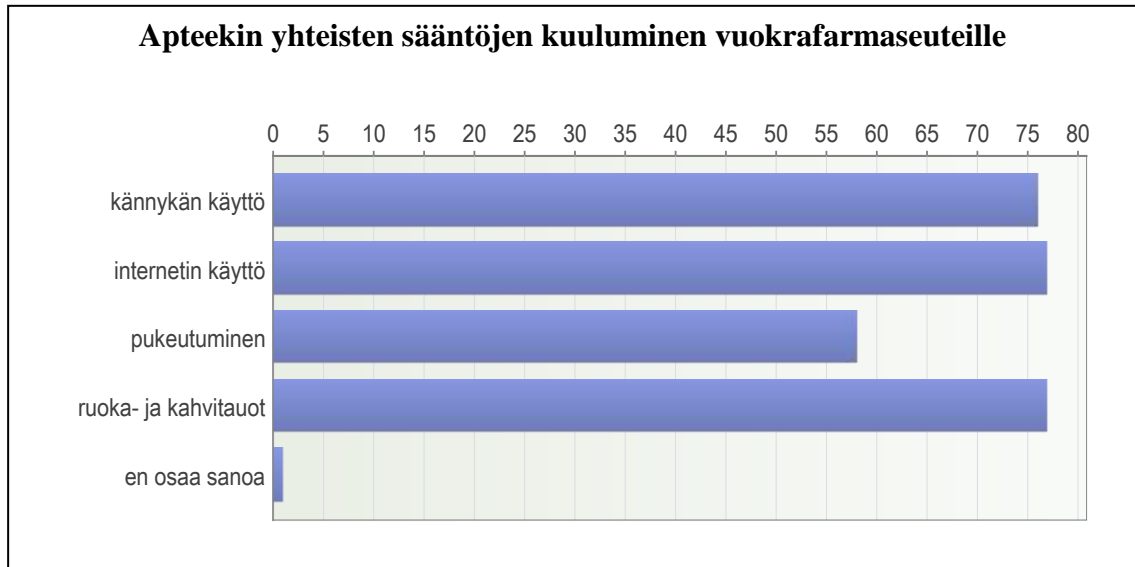
Kuva 12. Apteekin henkilökunnan suhtautuminen vuokrafarmaseutteihin kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Vuokrafarmaseuttien ei katsottu vaikuttavan millään tavalla työilmapiiriin 58 apteekissa (73,4 %), sitä vastoin sen katsottiin parantavan työilmapiiriä 12 apteekissa (15,2 %) ja heikentävän työilmapiiriä vain yhdessä apteekissa (1,3 %). Apteekkareista kahdeksan (10,1 %) eivät osanneet sanoa, kuinka vuokrafarmaseuttien käyttö vaikutti työilmapiiriin. Kuvassa 13 on esitetty vuokrafarmaseuttien käytön vaikutukset työilmapiiriin.



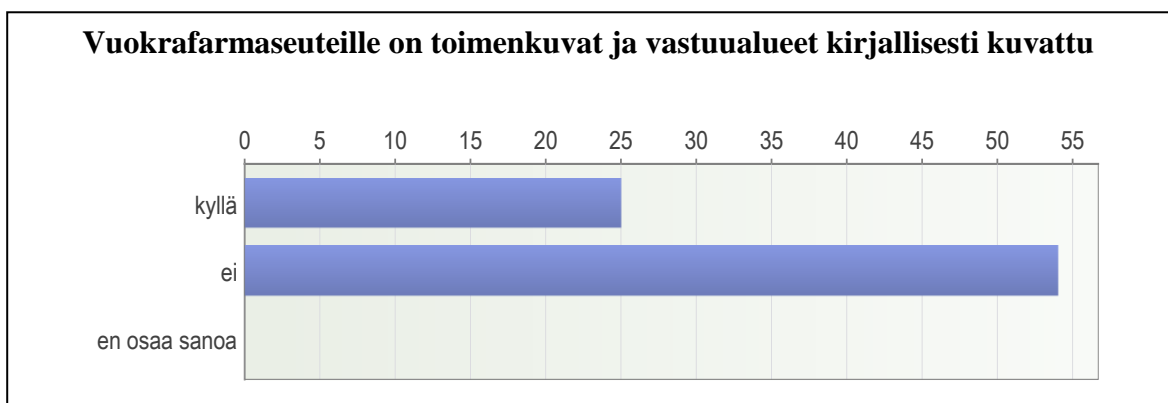
Kuva 13. Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutukset apteekkien työilmaperiin kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Tutkimuksessa selvitettiin, miten apteekin ns. yhteiset säännöt koskivat myös vuokrafarmaseutteja. Apteekkareista 77 (97,5 %) olivat ohjeistaneet internetin käytön sekä ruoka- ja kahvitaukojen pituudet koskemaan myös vuokrafarmaseutteja. Kännykän käytön ohjeistus oli 76 apteekissa (96,2 %) ulotettu koskemaan myös vuokrafarmaseutteja. Pukeutumisessa oli vain 58 apteekissa (73,4 %) samat ohjeistukset henkilökunnan ja vuokrafarmaseuttien kesken. Vain 1 apteekkari (1,3 %) ei osannut sanoa apteekin ohjeistuksista mitään. Kuvassa 14 on kuvattu apteekin yhteisten ohjeiden kattavuus myös vuokrafarmaseuteille.



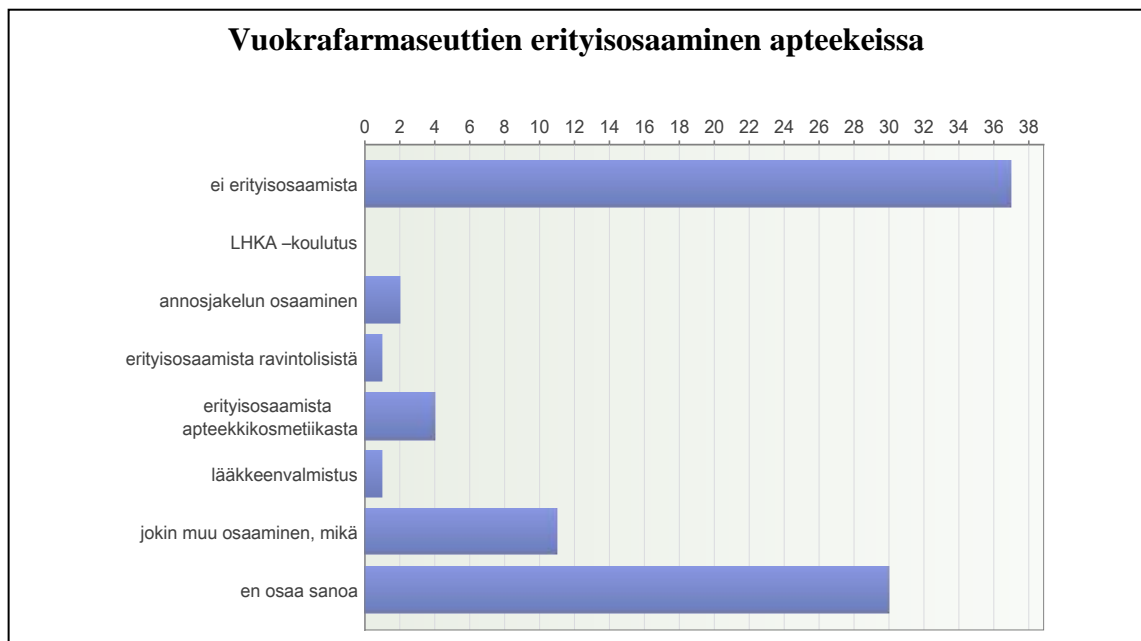
Kuva 14. Apteekin yhteisten ohjeiden ulottuminen vuokrafarmaseuteille (mahdollista vastata useampaan vaihtoehtoon) kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Selkeät kirjallisesti kuvatut vastualueet ja toimenkuvat oli määritelty vain 25 apteekissa (31,7 %) vuokrafarmaseuteille. Lopuilla 54 apteekilla (68,4 %) työ oli kokonaan tekemättä, tai se oli kesken. Kuvassa 15 on esitetty apteekkien vuokrafarmaseuteille laaditut kirjalliset vastualueet ja toimenkuvat.



Kuva 15. Apteekkien vuokrafarmaseuteille tekemät kirjalliset vastualueet ja toimenkuvat kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

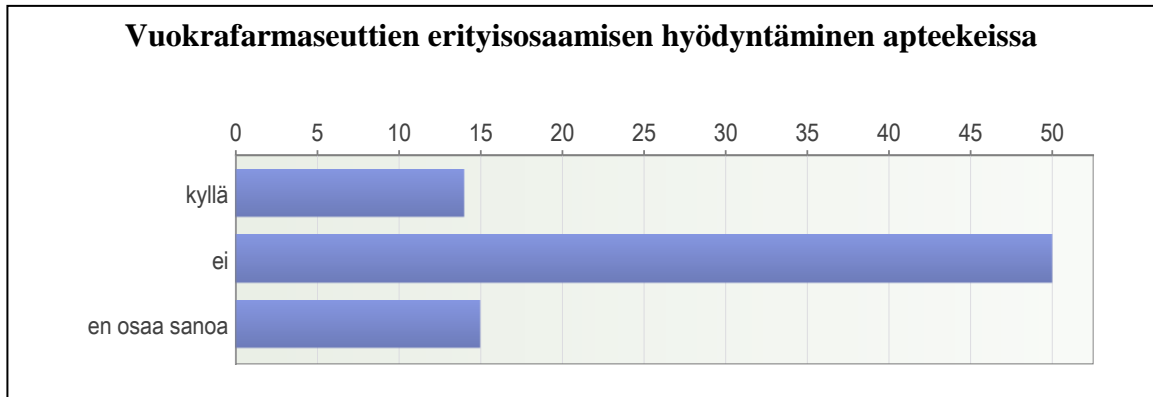
Vuokrafarmaseuteilla ei katsottu olevan mitään erityisosaamista 37 apteekkarin mukaan (46,8 %). Toisaalta 30 apteekkaria (38,0 %) ei osannut sanoa, mitä erityisosaamista vuokrafarmaseuteilla voisi olla. Vuokrafarmaseuteilla tiedostettiin olevan erityisosaamista 24,1 % vastanneista kuten annosjakelusta (2 kpl), ravintolisistä (1 kpl), apteekkik kosmetiikasta (4 kpl) ja lääkkeenvalmistuksesta (1 kpl). Lisäksi ilmoitettiin muu osaamisalueena olevan tietotekniikka (1 kpl), kielitaito (1 kpl), tuotetietous (1 kpl), myyntitaito ja tuotteiden suosittelu (1 kpl), rohkeus myydä vapaakaupan tuotteita (1 kpl), ajantasainen ja hyvä ammattitaito (1 kpl) sekä proviisorin tutkinto (2 kpl). Muita kommentteja olivat: ”on ja ei”, ”jokaisella jotain, huomaa käytännössä”, ”monenlaista erityisosaamista” ja ”vuokrafarmaseutit vaihtelevat”. Kuvassa 16 on esitetty vuokrafarmaseuttien erityisosaamista.



Kuva 16. Vuokrafarmaseuttien erityisosaaminen apteekkareiden mukaan kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

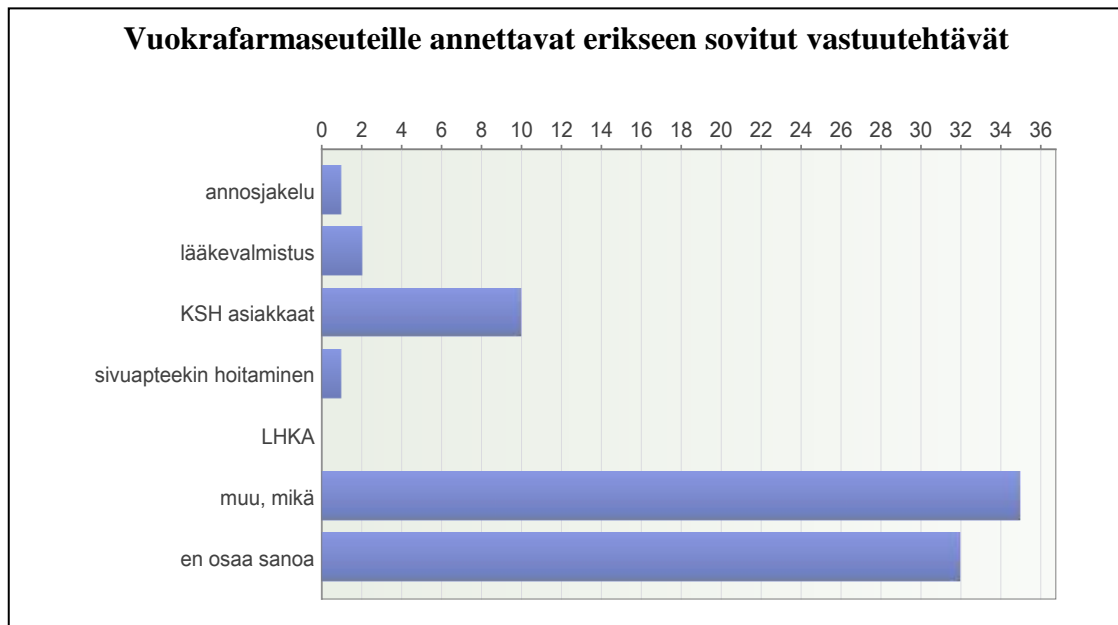
Apteekeista 14 tapauksessa (17,7 %) vuokrafarmaseutin erityisosaamista hyödynnettiin. Apteekkareista 15 ei osannut sanoa, onko erityisosaamista millään tavoin hyödynnetty.

Kuvassa 17 on esitetty vuokrafarmaseuttien erityisosaamisen hyödyntäminen apteekeissa.



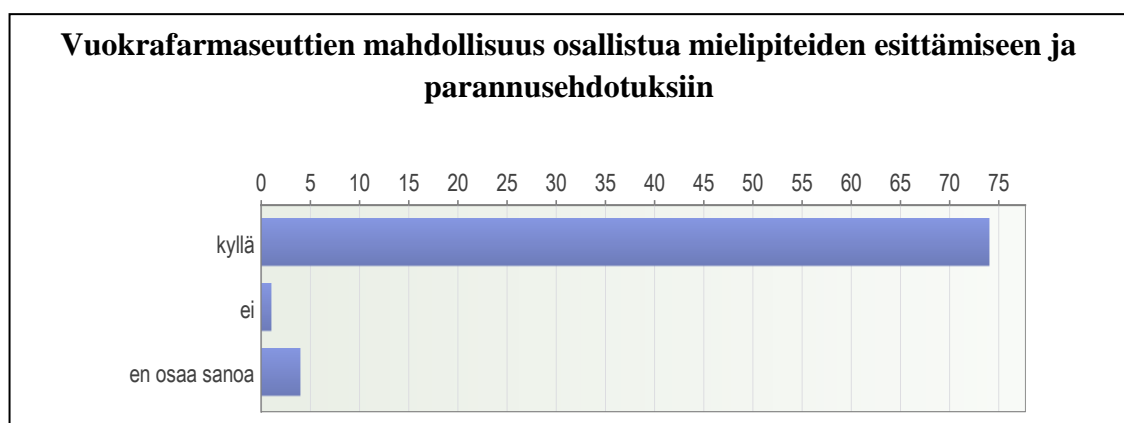
Kuva 17. Vuokrafarmaseuttien erityisosaamisen hyödyntäminen kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Vuokrafarmaseuteille annettiin erillisiä, erikseen sovittuja vastuutehtäviä vain muutamissa apteekeissa: annosjakelu (1 kpl), lääkkeenvalmistus (2 kpl), kotisairaanhoidon asiakkaat (10 kpl), sivuapteekin hoitaminen (1 kpl). Apteekkareista 32 eivät osanneet sanoa, onko erikseen sovittuja vastuutehtäviä annettu vuokrafarmaseuteille. Vastausvaihtoehdossa ”muu, mikä” vastattiin 29 vastauksessa, että ei anneta mitään erityistehtäviä. Lisäksi mainittiin seuraavia: apteekkiohjelman erityispiirteiden avaaminen vakituiselle henkilökunnalle (1 kpl), reseptin kirjoitus (2 kpl), itsehoitoasiakkaan palvelu (2 kpl), tilastointi ja salkun tiedotukset (1 kpl), tarvittaessa hoitomääräys (1 kpl). Kuvassa 18 on esitetty erikseen sovittujen vastuiden antaminen vuokrafarmaseuteille. Kysymyksen lähtökohtana oli se, että reseptin kirjoitus ja itsehoitoasiakkaan palvelu eivät kuuluisi vastuualueisiin.



Kuva 18. Erityisvastuiden antaminen vuokrafarmaseuteille kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Vuokrafarmaseuttien annettiin osallistua apteekeissa parannusehdotusten ja mielipiteiden esittämiseen 74 apteekissa (93,7 %). Vain yhdessä apteekissa ei anneta vuokrafarmaseuttien esittää mielipiteitä tai parannusehdotuksia. Apteekkareista 4 ei osannut sanoa asiasta mitään. Kuvassa 19 on esitetty vuokrafarmaseuttien mahdollisuus osallistua parannusehdotuksiin ja esittää mielipiteitään.



Kuva 19. Vuokrafarmaseuttien mahdollisuus osallistua parannusehdotuksiin ja esittää mielipiteitään kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Apteekkareilta kysyttiin, onko apteekissa tehtäviä (viikoittain, kuukausittain), joita ei voisi antaa vuokrafarmaseutin tehtäväksi. Seuraavia tehtäviä kirjattiin:

1) Annosjakelu

”Annosjakelutilaukset joka toinen viikko” (10)

”Meillä on sairaanhoitopiirin kanssa yhteistyösopimus koneellisesta annosjakelusta. Paikallisten olojen tunteminen on tässä erittäin tärkeä, joten huolimatta siitä, että annosjakelu on kuvattu prosessina, siitä on toimintaohjeet jne, en uskoisi tehtävää muille”

”Annosjakelutilaus ja toimitus”

”Koneellinen annosjakelu”

”Annosjakelua turha antaa, siinä niin paljon hiljaista tietoa”

”Tällä hetkellä annosjakelu, mutta sitäkin voisi harkita”

”Kyllä. Annosjakelu ja laskutus”

2) Vain, jos säännöllisesti vuokrafarmaseutti

”Jos olisi säännöllinen vuokrafarmaseutti, niin totta kai hommia voisi antaa samalla tavalla kuin omallekin porukalle. Nyt ovat meillä yleensä päivän tai parin keikalla, joten hoitavat reseptinkäsittelyä ja itsehoitoasiakkaan palvelua ilman sen kummempia vastuualueita”

”Jos olisi jatkuvasti vuokrafarmaseutti, varmaan jokin vastuualue löytyisi”

”Yleensä vuokrafarmaseutit ovat lyhyempiä aikoja, eli lähinnä asiakaspalveluvastuussa, muut käytännön toimet hoidetaan vakihenkilöstöllä”

”Ei, jos vuokrafarmaseutti on pitkään sama”

”Riippuu vuokrafarmaseutista. Mikäli kyseessä on sama henkilö, niin on mielekästä kouluttaa kyseisiin tehtäviin, muutoin näin ei ole (koulutukseen menisi joka kerta liian paljon aikaa ja resursseja)”

”Ei kannata opettaa silloin, jos vuokrafarmaseutti vaihtuu koko ajan”

3) Muut tehtävät, joita ei voi antaa

”Kuukausilaskutus”

”Kuunvaihdeajot. rahan vieminen pankkiin”

”KSH-potilaat”

”Kuunvaihdajat”

”Lääkevalmistus, vie liikaa aikaa. laskutus liian aikaa vievää opettaa”

”Hoitokodit vaativat noin 2 viikon perehdytyksen. Huumausainekirjanpidon tarkastusta ei anneta vuokratyöntekijöille edes poikkeustapauksessa”

”On” (3)

”Tekniset tehtävät, raportoinnit”

”Palvelukodin ja kotisairaanhoidon tilaukset ja annosjakelu, etenkin jos vuokrafarmaseuttia aina eri.”

”Annosjakelu, lääkkeenvalmistus”

”Ainoastaan apteekin avaaminen ja sulkeminen (ovet) vaatii henkilön, joka on paikalla useampana päivänä, niin, että avaimet ja hälytyslaitteen koodit voidaan luovuttaa”

”Annosjakelu, KSH-asiakkaat ja sivuapteekin hoitaminen kalleuden takia”

”Tilaaminen”

”Annosjakelu, tilausten käsittely, kanta-asiakkaat. Toki, jos tarve olisi pitempiaikaiselle vuokraamiselle, pyytäisimme saman farmaseutin, jolle voisimme antaa edellä mainittuja tehtäviä hoidettavaksi”

”Apteekin hoito, mikäli vuokrafarmasisti vaihtuu eikä tunne paikallisia olosuhteita. Vaikea sanoa, koska en ole käyttänyt vuokratyövoimaa säännöllisesti, ainoastaan tilapäisissä tarpeissa. Periaatteessa myös se vaikeuttaa säännöllisten harvinaisempien tehtävien antoa, että vuokrafirmojen työntekijät vaihtuvat yleensä jo yhdenkin kuukauden periodin aikana eikä siten ole perusteltua opettaa muutaman päivän sijaiselle mitään harvemmin tehtäviä rutiineja”

”Kyllä, esim. informaatiofarmaseutti, markkinointivastaavat, annosjakelu, kotien tilaukset”

”Hoitokodit ehkä”

”Tilaustoiminta, varaston valvonta, markkinointi, ATK-ylläpito”

4) Kaikki tehtävät voi antaa / en osaa sanoa

”Voisi antaa kaikki vuokrafarmaseutin tehtäväksi”

”Ei periaatteessa, vakituisen henkilökunnan pitkäaikaisella asiakastuntemuksella on toki merkitystä asioiden hallintaan maaseutuyhteisössä”

”Ei ole, mutta miksi opettaa vuokrafarmaseutti tekemään jotakin säännöllisesti toistuvaa vastuutehtävää, sillä sama vuokrafarmaseutti on usein vain muutaman päivän tai viikon tai on juuri vastikään valmistunut, jolle opetetaan apteekissa niitä tavallisia asioita, rutiineja”

”Ei mitään, koska ovat paikalla vain todella satunnaisesti”

”En osaa sanoa” (2)

5) Vuokrafarmaseuteille kuuluvat vain reseptin toimitus ja palveluvalinta

”Meillä vuokratyöntekijöille kuuluu vain reseptin toimitus ja palveluvalinta neuvonta”

”Käytetään vain ns. päivittäisiin rutiinitehtäviin: res toimittaminen ja käsikauppa”

”Ei ole, vuokrafarmaseutteja tarv vain rutiiniin reseptinkäsittelyyn ja asiakaspalveluun”

”Yleensä vuokrafarmaseutit ovat suorassa asiakaspalvelussa resepti ja itsehoitopuolella erityistehtävät lääkevalmistus, ”kodit” ym ei kannata opettaa lyhyeksi ajaksi”

”Ei, mutta käytämme ainoastaan reseptinkäsittelyssä ja palveluvalinnassa”

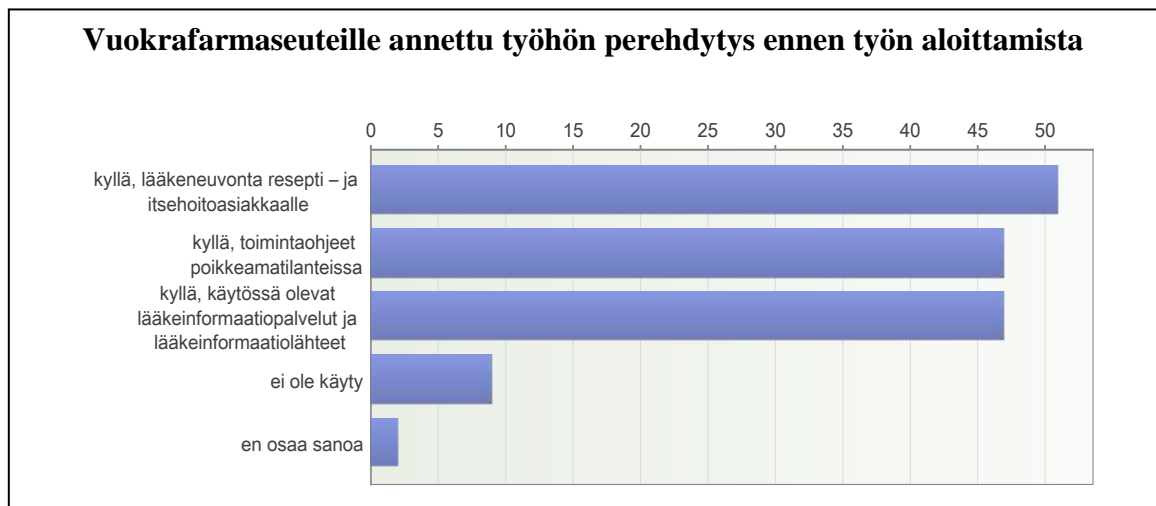
Keskeiset tulokset vuokrafarmaseuttien käytön vaikutuksesta työyhteisöön ja työilmapiiriin:

- Apteekkien henkilökunta suhtautuu vuokrafarmaseutteihin positiivisesti tai vähintäänkin neutraalisti.
- Vuokrafarmaseuttien ei katsottu vaikuttavan millään tavalla työilmapiiriin, mutta joissakin apteekeissa sen katsottiin kuitenkin parantavan työilmapiiriä.
- Selkeät kirjallisesti kuvatut vastuualueet ja toimenkuvat oli määritelty vuokrafarmaseuteille vain 32 % apteekeista.
- Apteekkareista puolet oli sitä mieltä, että vuokrafarmaseuteilla ei ole mitään erityisosaamista, tai erityisosaamista ei tunnisteta. Osa apteekkareista ei osannut myöskään sanoa, mitä erityisosaamista vuokrafarmaseuteilla voisi olla.
- Apteeekeista vain 18 % hyödynsivät vuokrafarmaseutin erityisosaamista.

- Paikallistuntemusta vaativia työtehtäviä, kuten koneellista annosjakelua sekä hoitokoteihin liittyviä työtehtäviä ei haluta antaa vuokrafarmaseuttien tehtäväksi.

10.4 Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutukset lääkitys- ja potilasturvallisuuteen

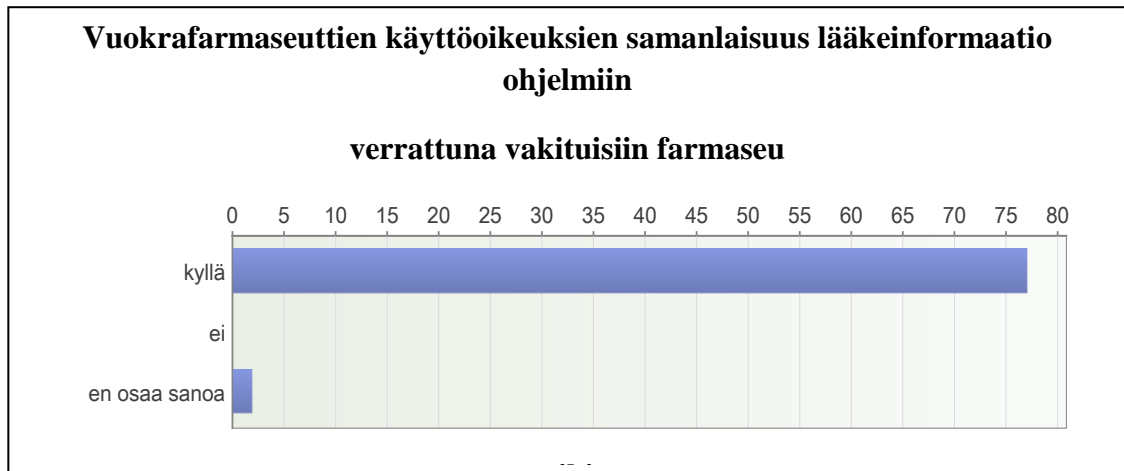
Vuokrafarmaseuttien perehdytystä toteutettiin apteekeissa ennen työn aloittamista seuraavasti: lääkeneuvonta resepti- ja itsehoitoasiakkaalle (51 kpl), toimintaohjeet poikkeamatilanteissa (47 kpl), käytössä olevat lääkeinformaatiopalvelut ja lääkeinformaatiolähteet (47 kpl). Apteekkareista 9 ilmoitti, ettei perehdytyksiä edellä mainittujen toimintojen osalta toteutettu ollenkaan ja apteekkareista 2 ilmoitti, ettei osaa sanoa mikä on perehdytystilanne. Kuvassa 20 on esitetty perehdytyksen toteutuminen apteekeissa vuokrafarmaseuttien osalta.



Kuva 20. Vuokrafarmaseuttien perehdytyksen toteutuminen kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

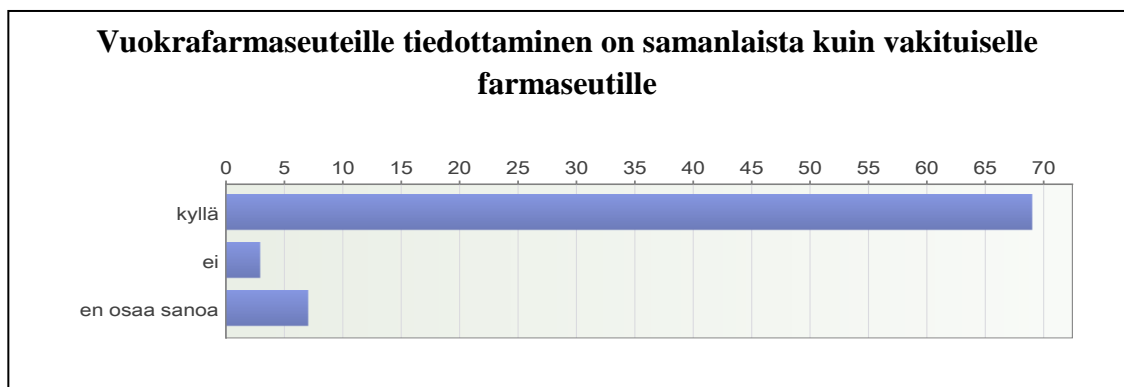
Vuokrafarmaseuteilla on käytössään samanlaiset käyttöoikeudet lääkeinformaatio-ohjelmiin kuin vakituksilla farmaseuteilla 77 apteekissa (97,5 %). Apteekkareista 2 ei

osannut sanoa käyttöoikeuksista mitään. Kuvassa 21 on esitetty vuokrafarmaseuttien lääkeinformaatio-ohjelmien käyttömahdollisuudet apteekeissa.



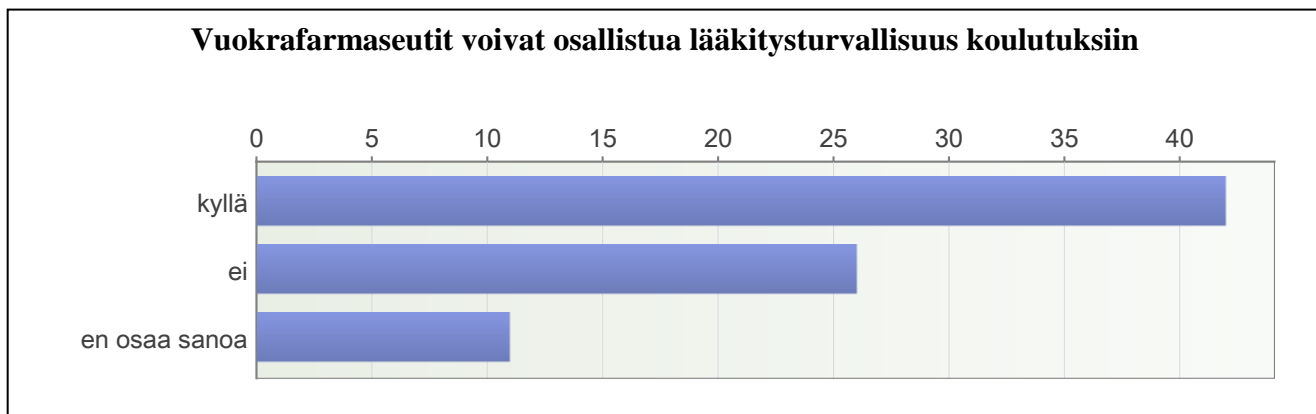
Kuva 21. Vuokrafarmaseuttien lääkeinformaatio-ohjelmien käyttömahdollisuudet kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Vuokrafarmaseuteille tiedotetaan samat lääkeinformaatioon liittyvät asiat kuin vakituksille farmaseuteille 69 apteekissa (87,3 %). Apteekkareista 3 (3,8 %) ilmoittivat, että tiedotus ei koske vuokrafarmaseutteja. Apteekkareista 7 (8,9 %) eivät osanneet sanoa tiedotuksesta mitään liittyen lääkeinformaation. Kuvassa 22 on esitetty lääkeinformaatioon liittyvien asioiden tiedotuksen toteutuminen vuokrafarmaseuteille samanlaisena kuin vakituksille farmaseuteille.



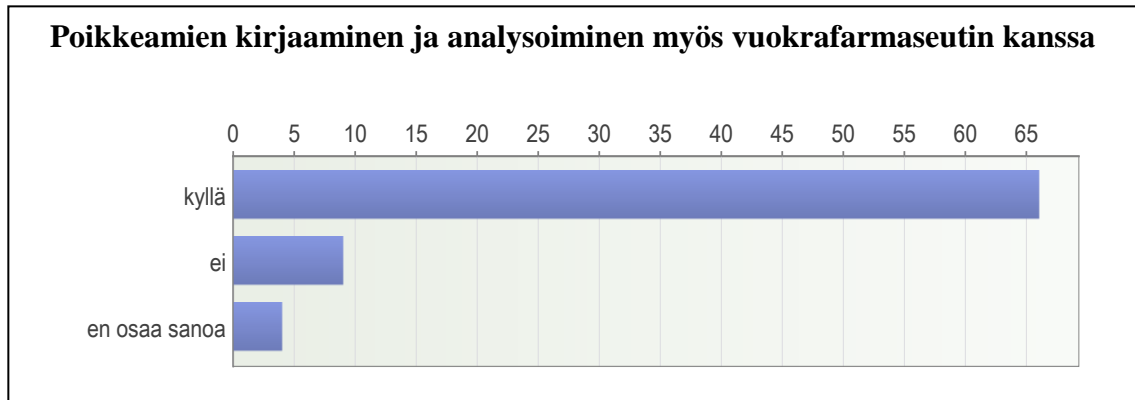
Kuva 22. Lääkeinformaatioon liittyvien asioiden tiedotuksen samanlaisuuden toteutuminen vuokrafarmaseuteille kuin vakitukselle farmaseutille kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Vuokrafarmaseutit saavat osallistua lääkitysturvallisuuteen liittyviin koulutuksiin 43 apteekissa (54,4 %). Apteekeista 26 (32,9 %) ilmoittivat, etteivät koulutukset koske vuokrafarmaseutteja. Apteekeista 7 (8,9 %) eivät osanneet sanoa koulutuksista mitään. Kuvassa 23 on esitetty lääkitysturvallisuus koulutusten osallistumismahdollisuus vuokrafarmaseuteille.



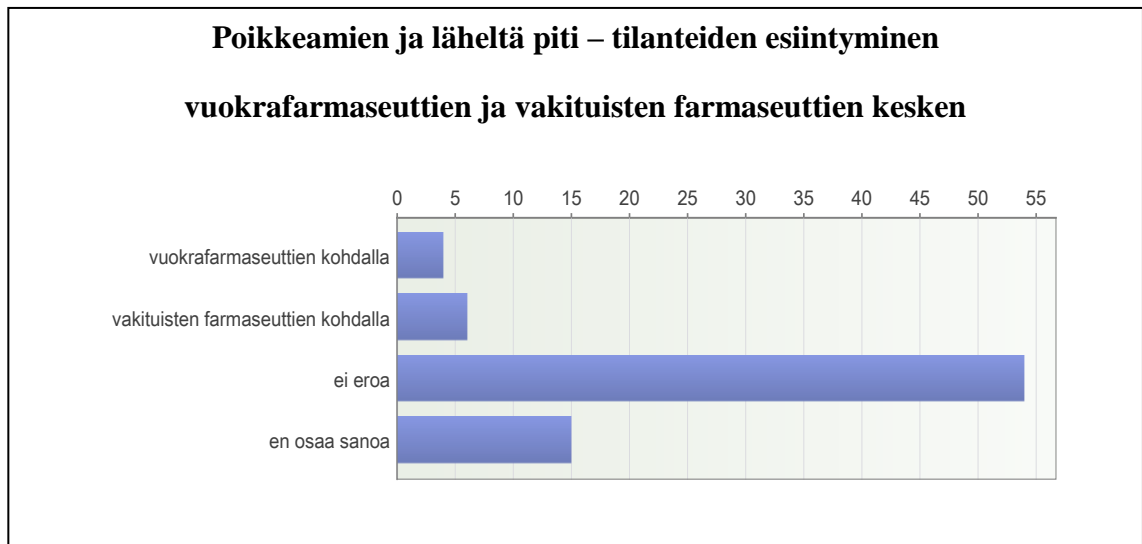
Kuva 23. Vuokrafarmaseuttien osallistumismahdollisuus lääkitysturvallisuuskoulutuksiin kyselyyn vastanneissa apteekeissa, (n=79).

Apteekissa ilmenneet lääkkeenmääräämis- ja lääkkeen toimittamispoikkeamat kirjataan ja analysoidaan vuokrafarmaseutin kanssa 66 apteekissa (83,5 %). Apteekeista 9 (11,4 %) ilmoitti, etteivät he kirjaa tai analysoi vuokrafarmaseuttien kanssa lääkkeen määräämis- ja toimittamispoikkeamia. Apteekeista 4 ei osannut sanoa toimintamenettelyä kirjausten ja analysoinnin suhteen. Kuvassa 24 on esitetty apteekissa ilmenneiden lääkkeenmääräämis- ja lääkkeen toimittamispoikkeamien kirjaaminen ja analysoiminen vuokrafarmaseutin kanssa.



Kuva 24. Tutkituissa apteekeissa ilmenneiden lääkkeenmääräamis- ja lääkkeen toimittamispoikkeamien kirjaaminen ja analysoiminen vuokrafarmaseutin kanssa, (n=79).

Poikkeamia ja läheltä piti - tilanteita tapahtuu enemmän vuokrafarmaseuteille kuin vakituisille farmaseuteille 4 apteekin mukaan (5,1 %), enemmän taas vakituisille farmaseuteille 6 apteekin mukaan (7,6 %) ja eroa vuokrafarmaseuttien ja vakituisten farmaseuttien kohdalla ei ollut eroa 54 apteekin (68,4 %) mukaan. Apteekeista 15 (19,0 %) ei osannut sanoa poikkeamista ja läheltä piti -tilanteista mitään. Kuvassa 25 on esitetty poikkeamien ja läheltä piti -tilanteiden esiintyvyyden painotus vuokrafarmaseuttien ja vakituisten farmaseuttien kesken.



Kuva 25. Poikkeamien ja läheltä piti -tilanteiden esiintyvyyden painotus vuokrafarmaseuttien ja vakituisten farmaseuttien kohdalla kyselyyn vastanneissa apteekkeissa, (n=79).

Lopuksi apteekkareilta kysyttiin, miten he suhtautuisivat tilanteeseen, että kaikki farmaseutit apteekissa olisivat vuokrafarmaseutteja. Seuraavia mielipiteitä esitettiin:

1) Vastaan

”Ei hyvä. Osa asiakkaista haluaa tutun farmaseutin. Jos henkilökunta vaihtuu koko ajan, hankaluuksia tulee esimerkiksi annosjakelun toteuttamiseen”

”Ei mitään järkeä”

”En hyväksy”

”Jos hinta olisi sama kuin vakituksilla, niin kaikki olisivat vuokratyövoimaa”

”Ei kovin kannattavaa”

”Jos apteekissa olisi kaksi omaa proviisoria, sujuisi varmasti hyvin”

”Ei onnistu lääkelainsäädännön vuoksi, enkä muutenkaan pidä sitä asiallisena”

”Riippuu hinnasta ja vaihtuvuudesta. Jos näistä sovitaan, niin ok. Mutta ei kiitos tällä hinnalla”

”Tilanne ei ole mahdollinen”

”Ei toivottava tilanne; teettäisi enemmän työtä apteekkarilla”

”Kuulostaa karmealta tilanteelta”

”Ei näe järkevänä. Pysyvyyttä täytyy olla. Oma henkilökunta tukee apteekin liiketoimintaa sitoutuvasti”

”Tuskin sellaista tilannetta haluaisin, mutta jos esim. sairastumiset tai yms. tilanteet siihen pakottaisivat niin sitten”

”En voisi kuvitella pelkkiä vuokratyöntekijöitä omassa apteekissani”

”Ei välttämättä hyvä asia”

”Mielestäni sopiva suhde molempia on parempi”

”Ei mahdollista”

”Mahdoton ajatus. Jotta työyhteisöä voi kehittää, täytyy olla parempaa ja pitkäaikaisempaa työhön sitoutumista”

”En ole pohtinut asiaa”

”No ei juuri nyt kiinnosta”

”Se olisi katastrofi. Meillä on paljon palvelukoteja ja niiden lääkkeiden toimittamiseen tarvitaan omaa tietoonsa vakituksilta. Apteekkarina en jaksaisi koko ajan selvittää. Mielestäni yksi vuokratyöläinen menee sijaisena, mutta ei vakituksena kuin pakon edestä”

”Käytän vuokrafarmaseutteja lähinnä täydentämään henkilökuntaa sairauspoissaolojen aikana”

”En halua sellaiseen tilanteeseen”

”On parempi, että suurin osa on vakituksessa työsuhteessa ja heillä on omat vastualueensa”

”Ei ole mielestäni mahdollista ainakaan omassa apteekissani”

”Apteekin asiakaskunnan hoitomyöntyvyyden ja hoidon jatkumisen turvaamisen kannalta on edullista, että asiakkaat asioivat henkilöiden kanssa, jotka ovat vakituksessa/pitkäaikaisessa työsuhteessa. Esimerkiksi vaikeiden lääkityksestä vierotettavien ohjaus ei onnistu, ellei henkilökunta tunne tapausta. En siis suhtaudu myönteisesti, että apteekin kaikki työntekijät olisivat VAIHTUVIA vuokrafarmaseutteja. Myöskin tällöin työnohjaus ja työnjohtosuhteet tuntuisivat vähemmän selkeiltä. Samoin olisi turhauttavaa kouluttaa henkilökuntaa, jonka sitoutumisesta ei ole minkään näköisiä takuita. Toki näihin asioihin voidaan puuttua sopimuksilla, mutta miksi sitten ei samalla tehdä vakituista työsopimusta”

”Ei toivottava tilanne”

”Apteekin toiminta maaseutupaikkakunnalla perustuu hyvin pitkästi siihen, että tunnemme asiakkaamme. Meihin luotetaan eri tavalla, puhumme asiakkaidemme kanssa

"samaa kieltä". Joskus vaihtelu virkistää, mutta pääosan asiakaspalvelijoista tulee olla vakituksessa työsuhteessa apteekkiin"

"En hyväksy, mutta käyttäisin enemmän, jos pystyisin rakentamaan henkilöstäni "puhtaalta pöydältä"."

"Ei ole järkevää toiminnan kannalta, jos vuokrafarmaseutit vaihtuvat koko ajan. Apteekissa on myös muita töitä, joihin ei kannata heitä perehdyttää. Myös Fimean kanta tähän on kielteinen - miten vastuukysymykset hoidetaan, jos henkilökunta ei ole apteekin oma? Vuokrafirmaa on järkevää käyttää vain reseptin käsittelyyn ja asiakaspalveluun, jossa he ovat enimmäkseen nopeita ja asiantuntevia"

"Se ei ole hyvä, paikallistuntemus puuttuu"

"En halua sellaista tilannetta"

"Sitoutuminen paikallisuuteen vähenisi. Ei hyvä"

"Tuntuu erikoiselta, mutta mahdolliselta"

"Kielteisesti"

"Ei hyvä"

"Apteekin "henki" kärsii jos henkilöstö vaihtuu jatkuvasti, loppupelissä henkilön persoonasta kiinni onko hän hyvä vai huono, se onko työntekijä "oma" vai "vuokralla" on vähemmän merkitystä. Työnjohtoa tarvitaan joka tapauksessa, vuokrafarmaseuttienkin laatu vaihtelee suuresti"

"Ei ole mielestäni järkevä ratkaisu toimivuuden kannalta. Vuokrafarmaseuttipooli tuo lisätehokkuutta reseptintoimitukseen ja usein lisälaatua myös itsehoidon palveluvalintaan, koska ovat kokemukseni mukaan keskivertoa motivoituneempia. Apteekissa on kuitenkin perusteltua olla ainakin jonkun kokoinen oma perushenkilökunta (proviisorin lisäksi), joka tuntee koko toimintaympäristön"

"Ihan mahdoton ajatus!!!!"

"Työyhteisön toimivuuden kannalta ei kannatettavaa"

"En pidä hyvänä asiana, enkä pyri tällaiseen tilanteeseen"

"Ehkä ei täällä pohjoisemmassa toimisi, on annosjakelua yms. jos vaihtuvuus suurta, aina opetettava uusi henkilö"

"Ei toivottavaa"

"En näe tätä hyvänä. Pitkän tähtäimen suunnitelmat ovat heikolla pohjalla, asiakassuhteet ja apteekin näkyvyys eivät kehity toivotusti, koulutussuunnitelmat vaikea

toteuttaa, apteekkiliikkeen myynti vaikeampaa, työpaikan sosiaalinen kehittäminen ja työpaikkasidonnaisuus puutteellista”

”En ymmärrä missään tapauksessa tällaista henkilöstön ulkoistamista; mielestäni vuokrahenkilökuntaa pitää olla selkeästi vähemmän kuin vakituista”

”Tarvitsemme vakituista henkilökuntaa, koska suhteet sidosryhmiin ja tietyt vastuutehtävät tulevat mielestäni paremmin hoidettua vakituisen henkilöstön toimesta. Meillä ainakin vuokrafarmaseutit vaihtuvat usein”

”En pidä ajatuksesta, ei toimi”

”Ihan ok, kunhan ei joka päivä eri henkilö. Ei ehkä kuitenkaan ihan kaikki, joku oma ”kymppi” olisi hyvä olla”

”Aika vaikea kuvitella tilannetta, mutta miksei se onnistuisi, etenkin jos vuokrafarmaseutit olisivat niitä samoja koko ajan. Apteekissamme on jatkuvasti 12 farmaseuttia äitiys- tai vanhempainlomalla (+äitiyslomaa edeltävällä sairauslomalla), jos niistä aiheutuva kustannus siirtyisi ko. järjestelyllä kokonaan vaikkapa kelalle niin olisihan se huikea säästö. Samalla jäisi pois äitiyslomien aikana kertyvät lomapäivät ja niistä aiheutuvat kustannukset?”

”Ei kiitos”

”Ei tule kysymykseen. Vakituiset tuntevat asiakkaat ja päinvastoin asiakkaat tuntevat meidät”

”Ei välttämättä hyvä ajatus, koska apteekissa vakituinen ”oma” henkilökunta yleensä huomaa tehdä ”luppo”aikana muitakin yhteisiä tehtäviä, joita vuokratyövoima ei tee. Lisäksi oma henkilökunta kokee oman työnsä apteekissa läheiseksi ja arvokkaaksi ollessaan suorassa työsuhteessa apteekkiin, vuokrafirmalaiset ovat mielestäni lojaaleja omalle työnantajalleen, joka ei ole apteekki. Tietyissä asioissa se näkyy (töihin tuleminen, ylimääräisten rutiinien opettelu ym). Suosin mieluummin omia työntekijöitä senkin takia, että luotan enemmän vakituisen henkilöstön kykyyn esimerkiksi hoitaa apteekkia sekä selvittää paikallisia asiakaspalvelutilanteita vuokratyövoimaa jouhevammin sekä paikalliset olosuhteet paremmin tuntien. Vuokrafarmaseutit ovat parhaimmillaan ruuhkahuippujen osajina, ovat yleensä työntekijöinäkin nopeita ja nopeasti oppivia”

”Ei hyvä ei todellakaan”

”En kannata, jos farmaseutteja on useita ja vuokrafarmaseutit vaihtuvat. On helpompaa jakaa vastuutehtävät vakinaisen henkilökunnan kesken”

”Ei toteudu tässä apteekissa”

”Pienen apteekin etu isojen kilpailijoiden vieressä on se, että asiakkaille henkilökunta on tuttua ja toisaalta henkilökunta tuntee asiakkaat. Vuokrafarmaseutit ovat osaavia, ystävällisiä ja päteviä, mutta samanlaista asiakassuhdetta ei pysty syntymään kuin vakituisten henkilökunnan kanssa. Sama asia kuin vuokralääkäreiden kanssa terveyskeskuksissa; asiakkaat eivät pidä siitä, että aina on eri henkilö asioita hoitamassa”

”Rahat loppuu, ei hyvä”

”Käytännössä ehkä vaikeaa isossa apteekissa. Joskus olen asiaa miettinyt ja tullut lopputulemaan, että en ehkä enää palkkaa itse farmaseuttista henkilökuntaa, sillä heillä on liikaa poissaoloja sairastelujen, lasten sairauksien vuoksi. Lisäksi äitiys- ja hoitovapaita on liikaa”

”Se ei ole johtamassani apteekissa mitenkään mahdollista. En edes harkitsisi sellaista”

”Kielteisesti, joukkuehenki ja ryhmäkoheesio ja asiakkaiden luottamus tuttuihin kasvoihin heikkenisi. Mikäli vuokrahenkilöt olisivat jatkuvasti samat, tilanne saattaisi olla hieman toinen.”

”Jos pitkäaikaisia, niin olisi ehkä harkitsemisen arvoista”

”Ei missään tapauksessa, mieluummin ei yhtään”

”En haluaisi joutua sellaiseen tilanteeseen”

”Ei ajankohtaista”

”Ei ole todennäköinen”

”Outo tilanne, en haluaisi. Jos henkilökunta pysyy samana, ei ongelmaa. Mutta kokemukseni mukaan henkilökunnan runsas vaihtuvuus tuottaa työnjohdollisia ongelmia ja heikentää asiakassuhteita ja –palvelua”

”En harkitsisi tässä apteekissa. Muutostilanteessa (esim. apteekin muutto ja sitä kautta toiminnan voimakas kasvu) ehkä voisin harkita”

”Vaikea sanoa”

”Ei toivottavaa missään tapauksessa. Käytän vuokratyövoimaa vain sairauspoissaolojen paikkaamiseen. Tänä vuonna en ole tarvinnut kertaakaan”

”Jos olisi, niin pitäisi olla tietyt vakituiset vuokrafarmaseutit töissä ja muutenkin vain vähän vaihtelua henkilöiden välillä, koska joka päivä ei pysty opettamaan uutta henkilöä töihin. Sisäiseen koulutukseen menisi huomattavasti enemmän aikaa. Tällaisena lisätyövoimana toimii meidän kannalta parhaiten”

”Mikä ettei, jos olisivat vakivuokrafarmaseutit ja hyviä sellaisia- ei todennäköisesti onnistuisi. Olen tällä hetkellä melko tyytyväinen omiin farmaseutteihini”

”Täysin mahdollinen, joskin ei todennäköinen tilanne”

”Ei ainakaan toistaiseksi. Ei kestävä ratkaisu. Oltava erikoistilanne joku uusi apteekki uudella sijainnilla, kun ei tiedetä vielä mikä olisi sopiva vahvuus farmaseutteja.”

2) Puolesta

”Unelmatilanne”

”Jos se olisi ollut mahdollista, olisin halunnut, että kaikki olisivat vuokrafarmaseutteja, mutta ed. apteekkarilta siirtyvä vakituinen henkilöstö ei mahdollista tätä. Pääsisin sairauspoissaolojen järjestelyistä ja niiden tuuraamisesta sekä lomajärjestelyistä kokonaan eroon, mikä olisi kuitenkin suuri helpotus. Lisäksi henkilöstön määrän optimointi onnistuisi paremmin kuin nyt”

”Aluksi kauhistelinkin, mutta reilu 1 v. apteekkarina on muuttanut näkökantaani. Helpommalla voi päästä, jos koko hlö-kunta olisi vuokralla niin jäisi moni asia vuokrafirman kontolle ja tarvittaessa voisi laittaa henkilöitä kiertoon”

”No, pääapteekilla näin on ajoittain ollutkin, kun ainoan farmaseutin sijainen on ollut vuokratyöntekijä. Tällöin henkilöstövuokrausfirman kanssa on sovittu, että kyseinen työntekijä olisi pääasiassa yksi ja sama eikä jatkuvasti eri henkilö. Sivuaapteekille en vuokratyöntekijää ole laittanut, koska siellä työskennellään ihan yksin, ja (sivu)apteekin hoitajan sijaisen on oltava aina sama (ei vaihtuva) henkilö”

”Kyllä sopii, jos hinta on sopiva ja henkilökunta pysyvää”

”Erittäin hyvä toimintamalli kun samat vuokrafarmaseutit ovat sitoutuneet samaan apteekkiin”

Keskeiset tulokset vuokrafarmaseuttien käytön vaikutuksesta lääkitys- ja potilasturvallisuuteen:

- Melkein kaikissa apteekeissa vuokrafarmaseutit olivat saaneet jonkinlaisen työhön perehdytyksen
- Yli puolet apteekkareista mahdollistaa vuokrafarmaseuttien osallistumisen lääkitysturvallisuuteen liittyviin koulutuksiin
- Lääkityspoikkeamat ja läheltä piti -tilanteet käydään melkein kaikissa apteekeissa läpi myös vuokrafarmaseutin kanssa

11. Pohdinta ja johtopäätökset

Vuokrafarmaseuttien käyttö apteekeissa oli pääasiallisesti apteekin normaalin toiminnan turvaamista vakituisen henkilökunnan vuosilomien, sairauspoissaolojen, äitiys- ja perhevapaiden takia tai ruuhkapiikkien aikana. Suurimman osan tutkimukseen osallistuneiden apteekkareiden mielestä joustavinta olisi käyttää vuokrafarmaseutteja edellä kuvattuihin työtarpeisiin. Aptekeissa vuokrafarmaseuttien käyttö on ollut siis pääasiallisesti sen hetkiseen tilanteeseen optimoitua. Vuokrafarmaseutin optimaalinen käyttö aiheuttaa apteekeille myös haasteita, sillä syrjäseudulle vuokrafarmaseutin saatavuus on heikompaa ja hinnat kalliimpia matkakustannusten ja majoituskulujen takia. Apteekki saattaa olla saamatta vuokrafarmaseuttia syrjäseudulle ollenkaan, jos tilattu vuokrafarmaseutti esimerkiksi sairastuu. Apteekkien täytyy tehdä tilaukset ajoissa varmistaa vuokrafarmaseuttien saatavuuden, jolloin tilanteiden ennakoiminen osoittautuu haasteelliseksi. Toisaalta vuokrafarmaseuttien käyttö mahdollistaa apteekkia suunnittelemaan vakituisen henkilöstömäärän minimiin ja täyttämään lisatarve vuokrafarmaseutilla.

Tulosten perusteella vakituisen farmaseutin henkilöstökulut olivat pääasiassa edullisemmat verrattuna vuokrafarmaseuteilta perittyihin vuokratukustannuksiin. Lisäksi vuokrafarmaseutin käyttö muutamien tuntien ajan (lyhyempi päivä) on pääasiallisesti kustannukseltaan korkeampi kuin kokopäiväisen vuokrafarmaseutin käyttö. Erot kustannuksissa selittyy apteekin ja vuokrayrityksen tekemästä sopimuksesta (apteekin

sijainnilla sekä tarvittavan vuokrafarmaseutin tuntimäärällä on vaikutusta kustannusten muodostuksessa), vakituisen henkilökunnan rakenteella sekä kuinka hyvin apteekissa pystytään optimoimaan vakituisen henkilökunnan ja apteekkarin työpanos maksimiin vakituisen henkilökunnan lomien ja poissaolojen ajan. Useampi apteekkari kuitenkin mainitsi vuokratukustannuksen olevan varmasti edullisempi, jos osataan käyttää vuokrafarmaseutteja vain tilapäisesti ja juuri sen hetkiseen oikeaan tarpeeseen. Tarvelähtöisen ja suunnitelmallisen vuokrafarmaseutin käytön edellytyksenä on tuntee oman henkilökunnan käyttöaste. Asiakasvirtojen ja työn tehokkuuden seurannan avulla saadaan tietoa ratkaisuihin, joissa sisäisillä muutoksilla tai työjärjestelyillä pyritään vapauttamaan lisäresursseja. Tällöin vuokrafarmaseuttia ei välttämättä tarvita. Apteekeista vain osa seuraa työn tehokkuutta ja se painottuu reseptin kirjoitus- ja myyntitilastoihin. Vuokrayritykset ovat voittoa tavoittelevia yrityksiä, jolloin voidaan vahvistaa saatujen tulosten valossa se, että vuokratukustannuksessa on otettu huomioon palvelusta saatava tuotto. Toisaalta moni apteekkareista kokee vuokrafarmaseuttien käytön helpommaksi, vaikka se kustannuksiltaan olisikin kalliimpaa, koska henkilöstöasioiden hoitaminen jää vuokrayrityksen vastuulle. Myös omalle hyvinvoinnille ei koettu olevan tarvetta laskea hintaa (loman mahdollisuus).

Vuokrafarmaseutit koettiin kuuluvan työyhteisöön samalla tavalla kuin vakituinen henkilökunta. Heidän läsnäolonsa jopa paransi joissain apteekkeissa työilmapiiriä, vaikka pääasiassa sen ei katsottu vaikuttavan työilmapiiriin. Saatujen tulosten mukaan lähes kaikilla apteekkeilla ainakin osa talon säännöistä kosketti myös vuokrafarmaseutteja. Vuokrafarmaseuttien mahdollisista erityisosaamisista tiedettiin hyvin vähän, jolloin myös sen hyödyntämispotentiaalia ei huomioitu. Apteekkeissa toteutui hyvin vähän vuokrafarmaseuttien erityisvastuualueiden tai toimenkuvien kirjaamista, mm. annosjakelun ja palvelukotien hoitamista ei suurimmassa osassa apteekkia olisi annettu vuokrafarmaseuttien vastuulle. Tulokset osoittavat, että vuokrafarmaseutit ovat pääsääntöisesti suunniteltu käytettäväksi asiakaspalveluun itsehoidossa tai reseptin toimituksessa. Myös usein vuokrafarmaseutit ovat hiljattain valmistuneita, eikä kokemusta alalla työskentelemisestä ole, jolloin vaativampien työtehtävien ei haluta antaa vuokrafarmaseutille tehtäväksi. Vuokrafarmaseutit saattavat työskennellä useissa eri paikoissa, jolloin paikallistuntemus ja kanta-asiakkaiden tunteminen on heikkoa. Toisaalta nuoret ja monien apteekkien toimintaa nähneet vuokrafarmaseutit ovat

useiden apteekkareiden mieleen (hyvät tietotekniset taidot, hyvä tuotetuntemus itsehoidossa, reippaita ja motivoituneita).

Vuokrafarmaseuttien perehdytystä ennen työaloittamista toteutettiin miltei kaikissa tutkimukseen osallistuneissa apteekeissa ja vuokrafarmaseuteilla oli pääsy kaikkiin lääkeinformaatio-ohjelmiin. Myös lääkeinformaatioon liittyvä tiedottaminen toteutui hyvin apteekeissa, vaikka sisäisiin lääkeinformaatiokoulutuksiin pääsy ei toteutunut kaikissa apteekeissa. Käyttäjäryityksen tulee perehdyttää työntekijä työpaikan toimintaohjeisiin, mutta yleiset alaan liittyvät koulutukset tulee vuokrayrityksen hoitaa. Tämän toteutumista apteekeissa ei tutkittu. Aptekeissa kirjataan hyvin poikkeamat ja läheltä piti -tilanteet myös vuokrafarmaseuttien kanssa, eikä niiden esiintyvyydessä ollut eroa vakituiseen farmaseuttiin nähden.

Tutkimuksen tärkeimmät johtopäätökset (ei tärkeysjärjestyksessä):

1. Vuokrafarmaseutista aiheutuva vuokratustannus on suurempi kuin vakituisen farmaseutin henkilökulut (palkka ja sivukulut). Kustannustehokkain tapa käyttää vuokrafarmaseutteja on tilapäiskäyttö paikkaamaan vakituista henkilökuntaa vain oikein optimoidun tarpeen mukaan.
2. Vuokrafarmaseuteille ei anneta pääsääntöisesti vaativampia farmaseuttisia työtehtäviä, jotka vaativat erityisosaamista ja paikallistuntemusta.
3. Vuokrafarmaseuttien mahdollisesta erityisosaamisesta tiedettiin hyvin vähän, eikä sitä osata tarpeeksi hyödyntää.
4. Lääkitys- ja potilasturvallisuus katsotaan toteutuvan hyvin vuokrafarmaseuttien osalta.

12. Tulosten hyödynnettävyys farmasian alalla

12.1 Apteekin toiminnan kehittäminen

Tutkimuksen mukaan läheskään kaikki apteekkarit eivät olleet laskeneet kustannusvertailuja vuokrafarmaseutin ja vakituisen farmaseutin henkilöstökulujen kesken oman apteekin kohdalla. Henkilöstötarpeen optimoinnissa ja suunnittelussa kulujen vertailuun suunniteltu työkalu olisi varmasti käyttökelpoinen. Tällöin tulokset olisivat helpommin vertailtavissa. Tämä auttaisi pitkällä aikavälillä yhä systemaattisempaan henkilöstörakenteen suunnitteluun ja toteutukseen.

Apteekkien ja vuokrayritysten olisi suotavaa kehittää tiedonsaantia vuokrafarmaseuttien erityisosaamisesta, käydyistä koulutuksista tai tutkinnoista ja mielenkiinnon kohteista. Tällöin apteekki pystyisi paremmin hyödyntämään vuokrafarmaseuttien osaamista omassa toiminnassaan. Tämä olisi yhteisvoitto kummallekin osapuolelle. Apteekkien olisi hyvä omissa toimintaohjeissaan kuvata ne työtehtävät, jotka kuuluvat vuokrafarmaseuteille ja mitkä kuuluvat vakitukselle farmaseutille (tapauksissa, joissa työtehtävät halutaan erotella).

Potilas- ja lääkitysturvallisuuden toteutumisen näkökulmasta apteekin olisi hyvä edistää niitä toimintoja, joilla ylläpidetään vuokrafarmaseuttien lääkeinformaatioon liittyvää osaamista.

12.2. Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimus toteutettiin Suomen Apteekkariliiton kautta sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kyselyn saivat kaikki jäsenapteekit, mutta kyselyyn pyydettiin vastaamaan vain ne apteekkarit, jotka olivat viimeisen kahden vuoden aikana käyttäneet vuokrafarmaseutteja. Täysin luotettavasti vastausten perusteella ei pystytä varmistamaan sitä, täyttivätkö vastaajat edellä mainitut kriteerit.

13. Kirjallisuusviitteet

Apteekkien eläkekassa: Tekemättömän työn kustannukset, 2011

Apteekkien työnantajaliitto: Kyselytutkimus apteekkeille vuokratyövoiman käytöstä, Jäsentiedote 5/16, Apteekkien työnantajaliitto, 2016

Avohuollon apteekkitoiminnan kehittämistarpeet: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:16, Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011

EK:n palkkatilasto 3.3.2016: Elinkeinoelämän keskusliitto, 2016

Elinkeinoelämän keskusliitto: Palkitaan tuloksesta! Palkkiojärjestelmät yksityisellä sektorilla, palkkausjärjestelmätiedustelu, 2011

Elo E: Yhden firman käsissä: Apteekkari lehti 11/11, Suomen apteekkariliitto, 2011

Eronen A: Yrityksen henkisen pääoman arviointi, malleja ja tunnuslukuja. 40 sivua (Keskusteluaiheita; No. 626), Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, 1998

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus 1.12.2013 – 31.10.2016: Apteekkien työnantajaliitto ry, 2013

Harjula I: Kolumni, Apteekkari –lehti 2/15, Suomen apteekkariliitto, 2015

HE 74/2009 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 104/2011 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

Hämeen-Anttila K: Luotettavan lääketiedon rooli korostuu informaatiotulvassa, SIC! Lääketietoa Fimeasta, 2016

Ilvonen E., Keinänen A: Vuokratyövoiman käytön edut ja haitat käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Referee artikkeli 13.5.2009, Edilex 2009/10. Haettu internetistä 30.8.2016. <https://www.edilex.fi/artikkelit/6056>

Juvonen M., Korhonen H., Ojala V. M., Salonen T., Vuori H: Yrityksen riskienhallinta. Suomen vakuutusalan koulutus ja kustannus Oy, Yliopistopaino, Helsinki, 2005

Kauppalehti: Yrityshaku. Haettu internetistä 30.8.2016: <http://www.kauppalehti.fi/yritykset/>

Kauppinen T: Työ ja terveys Suomessa 2012 – tutkimus, Työterveyslaitos, 2013

Kiander, J. & Vartia, P: Suuri lama, Suomen 1990-luvun kriisi ja talouspoliittinen keskustelu. Tammer-Paino Oy, Tampere, 1998

KKO 2012:10: Työsopimus - Määräaikainen työsopimus – Vuokratyö, Finlex, 2012.
Haettu internetistä 30.11.2016. <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2012/20120010>

KKO 2008:28: Työsopimus - Työpalkka - Syrjintä - Tasapuolinen kohtelu, Finlex, 2008. Haettu Internetistä 30.11.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2008/20080028>

KKO 2009:52: Työsopimus - Työsuhde-etuudet - Tasapuolinen kohtelu, Finlex, 2009.
Haettu internetistä. <http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2009/20090052>

Koskela I: Vuokratyövoima valtaa apteekkeja. Apteekkari lehti 12/09, Suomen apteekkariliitto, 2009

Lehto, A-M., Lyly, Yrjänäinen, M., Sutela, H: Pysyvän työn toivossa. Työministeriö, Helsinki, 2005

Lääkealan turvallisuus –ja kehittämiskeskus: Fimean määräys 5/2011: Lääkkeiden toimittaminen , 2011

Lääkepolitiikka 2020: Kohti tehokasta, turvallista, tarkoituksenmukaista ja taloudellista lääkkeiden käyttöä, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:2, Sosiaali- ja terveysministeriö, 2011

Manka M-L., Hakala L: Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena, tukea tuottavuuden ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. Tampereen yliopiston kuntoutussäätiö, Sosiaali -ja terveysministeriö, Euroopan sosiaalirahasto, 2011

Mäkinen K: Apteekkarin henkilöstöasiat, luento 1.12.2012, Apteekkien työnantajaliitto ry, 2012

Mäntylä A., Kiviniemi V., Happonen P: Apteekkien tilinpäätösanalyysivuosilta 2009 - 2012. Fimean kehittää, arvioi ja informoi – julkaisusarja 5/2013, Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskus, 2013

Rauramo P., Laukkanen T., Vartiainen R: Apteekin työympäristö ja ergonomia, Työturvallisuuskeskus, 2014

Salonen A, Lehto A-T: Vuokratyöopas, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja Ammattiliitto Pro ry, 2015

Suomen Apteekkariliitto: Standardi ISO 9001:2000 Apteekissa, Helsinki 2004

Suomen työ - ja elinkeinoministeriö: Vuokratyöopas. Haettu Internetistä 14.9.2016.
http://tem.fi/documents/1410877/2106637/TEM_vuokratyöopas_netti.pdf/d3bf1fb0-bd56-4c7f-aa2a-6877fc4429e5

Suvanto S: Re: Fimean kanta vuokrafarmaseuttien käyttöön apteekissa [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Krista Taipale-Kovalainen. Lähetetty 24.8.2016

Tampereen teknillinen yliopisto: Työsuojelurahasto: Malli vuokratyön työturvallisuuden ja hyvinvoinnin varmistamiseen, 2011

Teinilä T: Apteekkien lääkitysturvallisuushanke Apila, Suomen Apteekkariliitto, 2012

Tilaajavastuulaki 1233/2006, Suomen lainsäädäntö, 2006. Haettu internetistä 1.10.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20061233>

TT 2007 – 103, Finlex, 2007. Haettu Internetistä 5.10.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2007/20070103>

TT 2006 - 65, Finlex, 2006. Haettu Internetistä 5.10.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2006/20060065>

TT 2006 -64, Finlex, 2006. Haettu Internetistä 10.10.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/tt/2006/20060023>

Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 2/2015. Haettu Internetistä 15.10.2016.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74961/TEMjul_2_2015_web_21012015.pdf?sequence=1

Työvoimatutkimus 2013, Tilastokeskus, 2013. Haettu Internetistä 7.11.2016.
https://www.tilastokeskus.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_fi.pdf

Työsopimuslaki 55/2001, Suomen lainsäädäntö, 2001. Haettu Internetistä 3.10.2016.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Viitala, R: Henkilöstöjohtaminen, Edita Prima Oy, Helsinki, 2003

Viitala R., Mäkipelkola J: Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283, Työministeriö, 2005

Vuokratyödirektiivi 2008/104/EY, Euroopan parlamentti ja neuvosto, 2008. Haettu Internetistä 14.9.2016.
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:FI:PDF>

LIITTEET

LIITE 1

Hyvä Apteekkari !

Osallistu kyselytutkimukseen, jossa selvitetään vuokratyöntekijöiden käytön vaikutuksia apteekin talouteen, työyhteisöön ja työilmapiiriin sekä lääkitys – ja potilasturvallisuuteen lääkehoidon seurannan näkökulmasta. Kysely on tarkoitettu apteekkareille, jotka ovat käyttäneet vuokratyöntekijöitä viimeisen 2 vuoden aikana.

Kyselytutkimus on osa apteekkifarmasian PD-opintojani Helsingin yliopistossa. Tutkimuksesta saadaan ainutlaatuista tietoa vuokratyöntekijöiden käytön vaikutuksista, sillä asiaa ei ole aikaisemmin Suomessa selvitetty. Tuloksista toivon olevan laaja-alaista hyötyä alan ammattilaisille. Yhteenvedon tuloksista esitän posterinäyttelyssä Farmasian päivillä 2016 sekä PD teemaseminaarissa.

Mikäli teillä on kysyttävää kyselystä, voitte ottaa minuun yhteyttä.

Kiitos kyselyyn vastaamisesta etukäteen!

Krista Taipale-Kovalainen

Proviisori

Apteekkifarmasian PD opiskelija

krista.taipale.kovalainen@gmail.com

Tel: + 358 50 331 83 86

LIITE 2

Vuokratyöntekijöiden käytön vaikutukset apteekeissa

Apteekin perustiedot:

1. Apteekin reseptuuri (tilanne 31.12.2015) *

5.000 – 20.000

20.001 – 50.000

50.001 – 80.000

80.001 – 110.000

110.001 – 130.000

130.001 – 150.000

150.001 –

2. Apteekki sijaitsee *

suuren kaupungin keskustassa

pienen kaupungin, kunnan tai kylän keskustassa

kauppakeskuksessa

lähiössä

3. Onko paikkakunnalla tapahtunut muutoksia, jotka vaikuttavat taloudellisesti apteekin

toimintaan (esim. terveyspalvelut vähentyneet, kilpaileva apteekki perustettu,

lähikauppa

suljettu). *

4. Palkatun vakituisen farmaseutin määrä (säännöllistä työaikaa tekevät 90t/115t/120t per 3

vkoa), (31.12.2015) *

0 – 2

3 – 6

7 – 11

12 –

5. Palkatun osaaikaisen/

kiireapulaisen farmaseutin määrä (31.12.2015) *

0 – 2

3 – 6

7 –

Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutus talouteen

6. Mitkä ovat syyt vuokrafarmaseuttien käyttöön *

vuosilomat

sairaus poissaolot

rekrytointiin liittyvät ongelmat

työvuorojen parempi optimointi ruuhkaaikoina

tiedossa olevat muutostilanteet mm. apteekkarin vaihdos

työilmapiirin parantaminen

toiminnan optimoiminen

pakon edessä (ei muuta vaihtoehtoa)

muu syy _____

7. Vuokrafarmaseutin käyttö on ollut pääasiassa *

90 h / 3 vkoa

115 h / 3 vkoa

120 h / 3 vkoa

jokin muu tuntimäärä, mikä _____

tarvittaessa tilanteen mukaan

8. Mikä on vuokrafarmaseuttien käytön osuus vuositasolla palkkasuhteessa oleviin farmaseutteihin verrattuna (%) *

% _____

9. Mitä haasteita mielestänne on vakituisen farmaseutin määrän ja vuokrafarmaseutin

optimaalisen käytön mitoittamisessa vastaamaan sen hetkistä henkilöstötarvetta? *

10. Mitkä ovat käyttämänne palveluntarjoajan vuokrafarmaseutista aiheutuva vuokratustannus €/h? *

€/h _____

11. Mikä on vakituisen farmaseutin keskimääräinen henkilöstökulu (palkat + sivukulut)

apteekissanne *

€/h _____

12. Aiheutuiko vuokrafarmaseutista lisäkustannuksia seuraavista (arvio €/kk) *

työterveyshuolto _____

TYKYtoiminta

työpaikkaruokailu _____

muut edut _____

sisäinen koulutus, menetetty työaika _____

ulkoinen koulutus, menetetty työaika _____

ulkoinen koulutus, osallistumismaksu/matkakustannukset

13. Millä mittareilla seuraatte vuokrafarmaseutin työtehokkuutta (esim. reseptien lkm/kk,

kokonaismyynti €/kk) *

14. Millä mittareilla seuraatte vakituisen farmaseutin työtehokkuutta (esim. reseptien lkm/kk,

kokonaismyynti €/kk)? *

15. Onko vuokrafarmaseutin käyttö kalliimpaa kuin palkatun farmaseutin käyttö vuositasolla? *millä perusteella päädyitte tähän johtopäätökseen

Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutus työyhteisöön ja työilmapiiriin**16. Miten vakituinen henkilökunta suhtautuu vuokrafarmaseutteihin ***

neutraalisti
positiivisesti
negatiivisesti
en osaa sanoa

17. Miten vuokrafarmaseuttien käyttö vaikuttaa työilmapiiriin *

paransi työilmapiiriä
heikensi työilmapiiriä
ei vaikuttanut työilmapiiriin
en osaa sanoa

18. Mitkä seuraavista apteekin yhteisistä ns. talonsäännöistä koskevat myös vuokrafarmaseutteja *

kännykän käyttö
internetin käyttö
pukeutuminen
ruokaja
kahvitaumat
en osaa sanoa

19. Onko apteekissa käytössä selkeät kirjalliset ohjeet vuokrafarmaseutin toimenkuvasta ja vastuualueista? *

kyllä
ei
en osaa sanoa

20. Onko vuokrafarmaseutilla erityisosaamista? *

ei erityisosaamista
LHKA –koulutus
annosjakelun osaaminen
erityisosaamista ravintolisistä
erityisosaamista apteekkikosmetiikasta
lääkkeenvalmistus
jokin muu osaaminen, mikä _____
en osaa sanoa

21. Hyödynnetäänkö em. erityisosaamista? *

kyllä
ei
en osaa sanoa

22. Annetaanko vuokrafarmaseutille erikseen sovittuja vastuutehtäviä mm: *

annosjakelu
lääkevalmistus
KSH asiakkaat
sivuapteekin hoitaminen
LHKA
muu, mikä _____

en osaa sanoa

23. Onko apteekissa tehtäviä (viikottain, kuukausittain), joita ei voisi antaa vuokrafarmaseutin tehtäväksi? *

24. Annetaanko vuokrafarmaseutin esittää mielipiteitä ja parannusehdotuksia apteekin toiminnasta? *

kyllä

ei

en osaa sanoa

Vuokrafarmaseuttien käytön vaikutus lääkitys –ja potilasturvallisuuteen lääkeshoidon seurannan näkökulmasta

25. Käydäänkö jokaisen vuokrafarmaseutin kanssa apteekin oma perehdytys läpi ennen työn aloittamista? *

kyllä, lääkeneuvonta resepti – ja itsehoitoasiakkaalle

kyllä, toimintaohjeet poikkeamatilanteissa

kyllä, käytössä olevat lääkeinformaatiopalvelut ja lääkeinformaatiolähteet

ei ole käyty

en osaa sanoa

26. Onko vuokrafarmaseutilla samanlaiset käyttöoikeudet käyttää lääkeinformaatio ohjelmia kuin vakituisella farmaseutilla? *

kyllä

ei

en osaa sanoa

27. Tiedotetaanko vuokrafarmaseutille kaikki samat lääkeinformaatioon liittyvät asiat kuin vakituiselle farmaseutille? *

kyllä

ei

en osaa sanoa

28. Lääkitysturvallisuuteen liittyvät koulutukset koskevat myös vuokrafarmaseutteja? *

kyllä

ei

en osaa sanoa

29. Apteekissa ilmenneet lääkkeenmäärämisja lääkkeen toimittamispoikkeamat kirjataan ja analysoidaan myös vuokrafarmaseutin kanssa. *

kyllä

ei

en osaa sanoa

30. Tapahtuuko poikkeama ja/tai läheltä piti tilanteita enemmän *

vuokrafarmaseuttien kohdalla
vakituisten farmaseuttien kohdalla
ei eroa
en osaa sanoa

31. Miten suhtaudutte tilanteeseen, että kaikki farmaseutit apteekissanne olisivat vuokrafarmaseutteja? *
